

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليجي الاغواط
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



عنوان المذكرة

انعكاسات سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسات العمومية الجزائرية-دراسة حالة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

تحت إشراف الأستاذة:

د/ بن عطا الله عائشة.

من إعداد الطالبة:

بوكار حليلة.

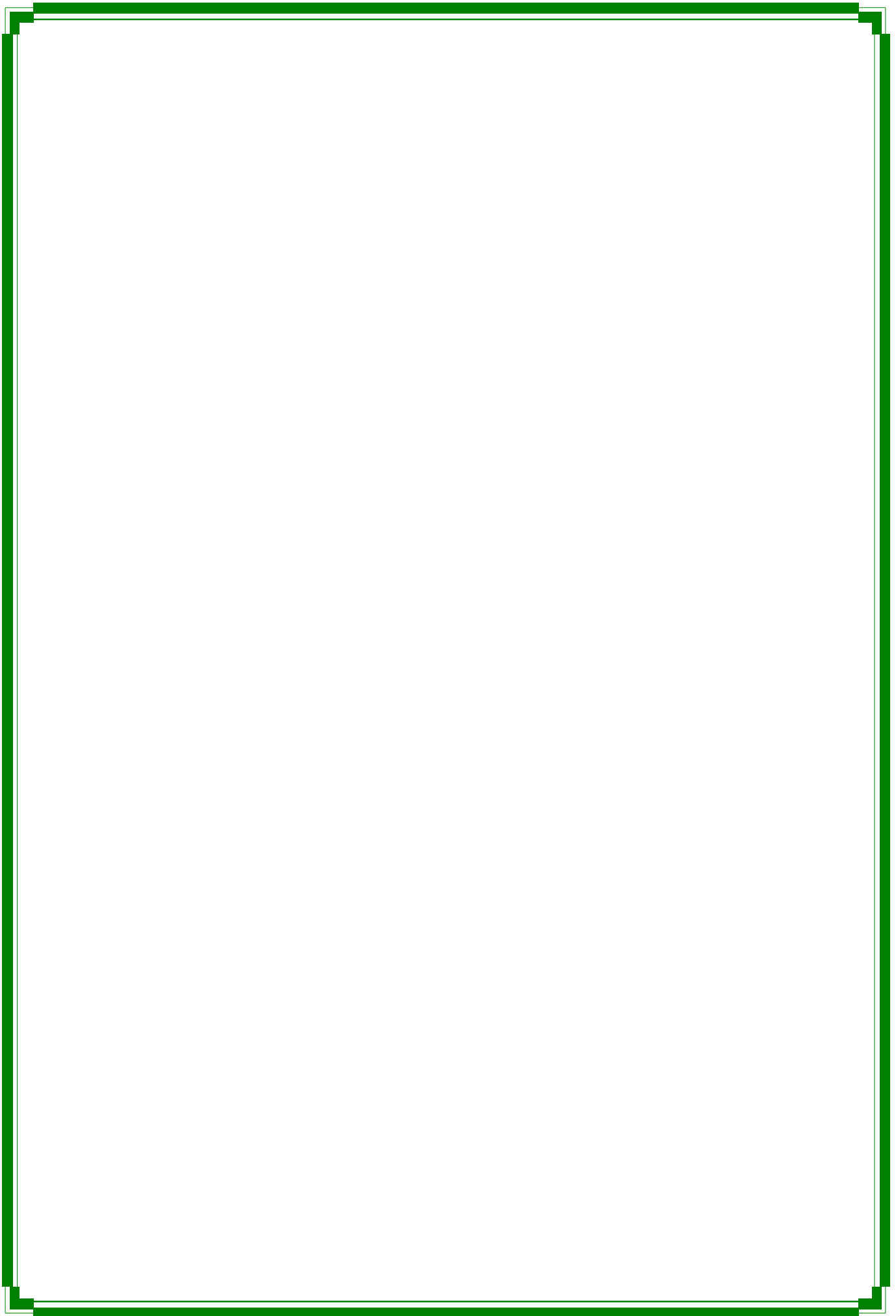
لجنة المناقشة:

أ.د علاوي صفية /استاذ التعليم العالي /رئيسا.

د.بن عطا الله عائشة/أستاذ محاضر /مشرفا و مقرا.

أ.هوارى سليمة/استاذ مساعد /ممتحنا.

السنة الجامعية 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الاغواط
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



عنوان المذكرة

انعكاسات سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسات العمومية الجزائرية-دراسة حالة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

تحت إشراف الأستاذة:

د/ بن عطا الله عائشة.

من إعداد الطالبة:

بوكار حليلة.

لجنة المناقشة:

أ.د علاوي صفية /استاذ التعليم العالي /رئيسا.

د.بن عطا الله عائشة/أستاذ محاضر /مشرفا و مقرا.

أ.هوارى سليمة/استاذ مساعد /أمتحنا.

السنة الجامعية 2023/2022

شكر و عرفان

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي أعطاني القوة
والصبر في إنجاز هذه المذكرة حيث قال تعالى : « و لئن
شكرتم لأزيدنكم ».

أتقدم بالشكر إلى الأستاذة بن عطاالله عائشة على
نصائحها و توجيهاتها القيمة

كما أتقدم إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على
تشریفهم لي بقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

إهداء

الحمد لله الذي اروع بني آدم في تركيبة عقله فأعطاه بذلك القدرة على جعل وسيلة الكفاح وغايته النجاح.

قال الله تعالى : (وقضى ربك الا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا) .
على ضوء هذه الآية الكريمة أهدي ثمرة جهدي إلى من كلله الله بالهيبة والوقار على من علمني العطاء بدون انتظار إلى من احمل اسمه وبكل افتخار إلى من أشعل مصطلح عقلي وأطفأ ظلمة جهلي وكان لي خير مرشد من انتظر ان يرى فلذة كبده متخرجة تخوض غمار الحياة.

أبي العزيز اطال الله في عمره.
إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب الى معنى الحياة والبسمة وسر الوجود الى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي.
الى أغلى الحبايب امي الحبيبة.
الى الذي حمله قلبي وذاكرتي الى الروح التي سكنتني لمن تطلع لنجاحي بنظرات أمل

زوجي بلال.

الى من تقاسمت معهم أجواء المحبة الاسرية اخوتي (محمد اسلام. هوارية. أسيا).
الى رفيقة دربي الى صاحبة القلب الطيب الى من رافقتني منذ حملنا الحقايب معها
سرت للدرب خطوة خطوة صديقتي ريم.

المخلص:

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها معالجة موضوع "إنعكاسات سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسات العمومية" وذلك بتحليل واقع سياسة التوظيف والبطالة المقنعة في الجزائر، بإعتبارهما مؤشرين أساسيين للتنمية، وقد تم إختيار البلدية كنموذج لمؤسسة عامة يستوفي فيها شروط الدراسة، لتتم الدراسة على فصلين متتابعين إبتداء من الجزء النظري للتعريف المفصل لهما من مختلف الجوانب نهاية بالجزء التطبيقي، وقد وقع الإختيار في الدراسة للمتغيرات التالية: سياسة التوظيف المطبقة في الجزائر، مدى تفشي ظاهرة البطالة المقنعة، سهر المؤسسة العمومية، ومن أجل تحقيق هذا الهدف ميدانيا تم إعتداد أداتين لجمع البيانات هما: الإستمارة والتي تكونت من 17 بندا موزعة على 39 عينة أي (الاستبيان)، وكذا بالملاحظة الظاهرية للمؤسسة قيد الدراسة (البلدية) (من أواخر أبريل 2023 م إلى جوان) تم التوصل الى أن سياسة التوظيف في المؤسسة هي الركيزة الأساسية التي تربط العمال بعملهم فإذا صلحت تحققت الاهداف والعكس صحيح، فظهور البطالة المقنعة بشكل جلي وواضح في دراستنا للبلدية يعود للسياسة المنتهجة والتي أهملت اهم عنصر وهو المورد البشري مع الممارسات البيروقراطية المسجلة.

الكلمات المفتاحية: سياسة التوظيف ، البطالة المقنعة ، المؤسسات العمومية الجزائرية.

Summary:

Through our study, we tried to address the issue of "the implications of employment policy on disguised unemployment in public institutions" by analyzing the reality of employment policy and disguised unemployment in Algeria, as two basic indicators of development. Two consecutive chapters, starting with the theoretical part for a detailed definition of them from various aspects, ending with the applied part. The data are two: the questionnaire, which consisted of 17 items distributed over 39 samples, i.e. (the questionnaire), as well as by the apparent observation of the institution under study (the municipality) (from late April 2023 AD to June) it was concluded that the employment policy in the institution is the basic pillar that binds workers With their work, if they are correct, the goals are achieved, and vice versa. The emergence of disguised unemployment clearly and clearly in our study of the municipality is due to the policy adopted, which neglected the most important element, which is the human resource with the recorded bureaucratic practices.

Key words:

Employment policy, disguised unemployment, Algerian public institutions

قائمة المحتويات

IV	الشكر.....
V	الإهداء.....
VI	الملخص.....
VII	قائمة المحتويات.....
VII	فهرس الجداول.....
X	قائمة الملاحق.....
ب	مقدمة.....
الفصل الأول : مفاهيم عامة حول سياسة التوظيف والبطالة المقنعة	
6	تمهيد.....
7	المبحث الأول: ماهية سياسة التوظيف.....
7	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن سياسة التوظيف في الجزائر (أهم المراحل والأساليب)
13	المطلب الثاني: أهم نظريات مفكري المدارس لسياسة التوظيف
16	المطلب الثالث: مفهوم سياسة التوظيف
20	المطلب الرابع: أهمية وأهداف سياسة التوظيف.
21	المطلب الخامس: العوامل المؤثرة لسياسة التوظيف ومختلف الصعوبات
28	المبحث الثاني: ماهية البطالة المقنعة.....
28	المطلب الأول: تعريف (مفهوم) البطالة المقنعة
33	المطلب الثاني: أنواع البطالة المقنعة
34	المطلب الثالث: أسباب البطالة المقنعة
36	المطلب الرابع: آثار ونتائج البطالة المقنعة
37	المطلب الخامس: مختلف الحلول المقترحة للبطالة المقنعة
الفصل الثاني : تقييم واقع البطالة المقنعة في الجزائر- دراسة حالة	
41	تمهيد.....
42	المبحث الأول: مؤشرات البطالة في الجزائر خلال (1962-2020 م)
43	المطلب الأول: المؤشرات خلال فترة الستينات (1962م-1969م)
44	المطلب الثاني: المؤشرات خلال فترة السبعينات (1970م_ 1979 م)
46	المطلب الثالث: المؤشرات خلال الثمانينات (1980-1989)
49	المطلب الرابع: المؤشرات خلال التسعينات (1990-1999)

52	المطلب الخامس: المؤشرات خلال العقد العشرين (2000-2022)
56	المبحث الثاني: نتائج دراسة حالة (تقييم عام للمؤسسة البلدية) + استبيان).....
57	المطلب الاول: مجالات الدراسة
61	المطلب الثاني: منهجية الدراسة
63	المطلب الثالث: عرض وتحليل البيانات
67	المطلب الرابع: دراسة لسياسة التوظيفية للبلدية
72	المطلب الخامس: دراسة البطالة المقنعة على مستوى البلدية
76	خاتمة.....
80	الملاحق.....
83	المراجع.....

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
23	خصائص مختلف أجهزة الشغل	01
43	مؤشر العمالة ونسبة البطالة خلال فترة الستينات	02
43	الاستخدام والبطالة عام 1966م	03
45	مستوى التأهيل للمخططين الرباعي الاول والثاني خلال فترة السبعينات	04
45	توسع التشغيل (1967م - 1978م)	05
46	عروض وطلبات العمل خلال السبعينات	06
46	نسبة البطالة من اجمالي العمل خلال فترة الثمانينات	07
47	تطور العروض والطلبات خلال فترة الثمانينات	08
48	نسبة التشغيل خلال فترة الثمانينات	09
49	معدل البطالة في الجزائر	10
50	تطور سوق الشغل فترة 1990-1999	11
50	سيرورة تطور السكان النشطين المشتغلين والبطالين خلال التسعينات	12
52	تطور نسبة البطالة من اجمالي القوى العاملة في الجزائر خلال (2000-2022)	13
63	توزيع المبحوثين حسب الجنس	14
64	توزيع أفراد العينة حسب السن	15
64	توزيع الأفراد على حسب المستوى التعليمي	16
65	توزيع الأفراد على حسب الحالة الاجتماعية	17
65	توزيع الأفراد حسب الأقدمية	18
66	توزيع الأفراد حسب الوظيفة	19
66	توزيع الأفراد حسب موقع السكن	20
68	وتيرة العامل اتجاه عمله (كامل قوته وكفاءته أم لا)	21
68	التوظيف في المؤسسة على أساس ماذا يتم	22

68	توزيع الافراد حسب علاقتهم مع زملائهم في المؤسسة	23
69	توزيع الأفراد حسب مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار	24
69	توزيع أفراد العينة حسب وظيفتهم قبل الالتحاق بالمؤسسة	25
70	مدى رضى العمال عن السياسة التوظيفية المنتهجة في سير العمل	26
70	مدى تقسيم العمل بالشكل الرشيد حسب المستويات	27
71	مدى تناسب الراتب مع المنصب من جهة ومع الطموحات والأهداف	28
72	مدى ملائمة المستوى التعليمي مع المستوى العملي داخل المؤسسة (تناسب الوظيفة مع الشهادة المتحصل عليها)	29
72	طبيعة الأفراد داخل المؤسسة (فائض أم نقص أم اكتفاء)	30

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
81	استمارة الاستبيان	1

مقدمة

مقدمة

يعتمد الاقتصاد في مختلف بلدان العالم على المؤسسات التي بدورها تفرض هيمنتها وكيانها للرفع من وتيرة الاقتصاد ومواكبة مختلف المتطلبات العصرية، فالمؤسسات العمومية بشكل خاص سواء في البلدان المتقدمة أو المتطورة لها الدور الفعال والأساسي لتأطير السياسة والمنهجية الخاصة لكل بلد، ولتحقيق الأهداف بشكل فعال لا بد لها آلية تكون مسطرة ومدروسة يُعتمد عليها.

فيستحيل فهم المؤسسة بشكل كافٍ دون الاطلاع على وثيقة تعريفها وأنواعها فقط بل التخلل في كل تفاصيلها (سياستها). ويعتبر العامل البشري الحجر الأساسي للمؤسسة وبالتوظيف الجيد في المكان المناسب تأخذ المؤسسة قيمتها وقيمة اقتصادها. ولا بد لسياسة التوظيف أن تكون بشكل سوي وجيد وألا تتبثق مشاكل سلبية تعكس الوضع بشكل ومنعرج آخر. خاصة في البلدان النامية التي تصادف هذه الإشكاليات التي قد توقعها في مسارات أخرى لا غنى عنها، من بينها البطالة المقنعة التي تعاني منها مؤسساتنا بشكل ملحوظ والذي يعتبر ناتج لسياسة توظيف غير رشيدة؛ لذا سنسلط الضوء في هذه المذكرة عن تأثيرات وانعكاسات سياسة التوظيف على واقع البطالة المقنعة في المؤسسة العمومية.

وباعتبار الجزائر من البلدان النامية التي تواجه هذا الوضع سنتحدث عنها بشكل مفصل ومعق وذلك بنموذج واقعي، إذ أن الجزائر شهدت منذ الاستقلال تغيرات سطحية وهيكلية بانتقالها من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق، وبالتالي اتباع أسلوب ومنهج جديد في قطاعها العمومي الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال اشباع أهداف وحاجيات المواطنين سواء الجانب الداخلي أو الخارجي لها.

فسياسة التوظيف في الجزائر قامت على عدة منعرجات سواء بالسلب أو بالإيجاب من أجل الظفر باقتصاد سوي يحقق الغايات والطموحات، لنجد البطالة المقنعة حاجز مخيف ومرعب لها وهو ما تسعى المؤسسات الحكومية لإيجاد حلول مناسبة وعملية للخفض منه، لأنه يهدد سيرورة عمل المؤسسة وبلورة اقتصادها وذلك بسياسة التوظيف (التشغيل) لتمتص هذه الظاهرة، فإذا كانت هذه السياسة غير واضحة ومستقرة ستضعها في عدة مشاكل وصعوبات. لذا تسعى المؤسسات لتبني منهج محكم وناجح لتقادي الانعكاسات السلبية وتفاقم الأوضاع وذلك بوضع تدابير للحد منها، وبالتالي تحسين الأوضاع من مختلف الجوانب؛ وستتم الدراسة عن مدى نجاح سياسة التوظيف في الجزائر في التخفيف من هذه الظاهرة أو أنها أخذت منعرج آخر.

ومنه بنيت الدراسة على الإشكالية في السؤال الرئيسي المتمثل في:

ما مدى تأثير سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسات العمومية الجزائرية؟

ومن هذا الاشكال الرئيسي تتفرع عدة تساؤلات:

ماهي سياسة التوظيف (التشغيل)؟ من مختلف جوانبها. (آلياتها وأبعادها)

ماذا يُقصد بالبطالة المقنعة أو ما أسباب ظهورها وتفشيها في قطاعاتنا؟

وما مدى انعكاس سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسة العمومية؟

الفرضيات:

انطلاقا من الإشكالية المطروحة يمكن اعتماد فرضيات:

- سياسة التوظيف آلية محكمة تعتمد على الدول في مؤسساتها من أجل تحقيق النمو والتنمية الاقتصادية فإذا كانت رشيدة تعمل على خفض من البطالة المقنعة والعكس صحيح.
- البطالة المقنعة هي تشغيل عدد أكبر من العمال (العامل البشري) من المطلوب أو المحدد لإنتاجية المؤسسة وتنفشى بشكل جلي في المؤسسات العمومية الجزائرية باعتبارها من البلدان النامية.
- إذ من أسباب ظهوره اختلالات في السياسة المذكورة، المنهج المعتمد، الطريقة، الإمكانيات، الواقع المعاش والعامل البشري (النمو السكاني الملحوظ) وهذا ما يعكس لنا نقشي هذه الظاهرة.

مبررات اختيار الموضوع:

إن اختياري لهذا الموضوع لم يكن من باب الصدفة وإنما هناك عدة اعتبارات دفعتني لذلك منها:

الأسباب الذاتية: الرغبة والفضول على الاطلاع على بعض الاحصائيات قصد إثراء معارفنا وتطوير هذا المجال مع الأهمية التي اكتسبها هذا الموضوع. (احصائيات البطالة والبطالة المقنعة في مؤسساتنا العمومية مع إيجاد حلول للتخفيف منها)

الأسباب الموضوعية: تتجلى أهمها في القيمة العلمية للموضوع محل الدراسة، وقصد التعرف على سياسة التوظيف والمصطلح المنتشر بشكل كبير (البطالة المقنعة) في الجزائر مع الربط بينهما لإيجاد الحلول (معايشة الوضع بكل ما يحمله من ألم للشباب البطال من جهة وسوق العمل من جهة أخرى)

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية البحث في أنه من البحوث القليلة المدروسة، وكذا في أنه موضوع العصر ومصادف لكل خريج في حياة ما بعد الدراسة وكذا حديث الوقت، وباعتباره ظاهرة خطيرة وكثيرة منتشرة في غالب دول العالم.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى الإجابة على تساؤلات الإشكالية بالإضافة إلى:

- إبراز أهمية ومساهمة سياسة التوظيف في الحد من البطالة المقنعة.
- دور سياسة التوظيف سواء بالإيجاب أو السلب (البطالة المقنعة).
- التعرف على مختلف أسباب ظهور هذه البطالة من خلال نمط سياسة التشغيل.
- إظهار الواقع المعاش للبطالة في الجزائر.
- أهمية سياسة التوظيف لكل مؤسسة.
- إبراز الجوانب للإشكالية، والتطرق للمؤسسات العمومية بشكل أوضح.

حدود الدراسة:

مكانيا: (تتعلق بالمؤسسات العمومية الجزائرية) البلدية باعتبارها مؤسسة ذات طابع عمومي يعتمد على متطلبات الموضوع.

زمانيا: وذلك من (1962_2022) باعتبار تغييرات الجزائر في ذلك الوقت، ومن أجل معرفة أسباب كل تغيير لكل زمان.

منهج الدراسة:

ل للوصول إلى هدف البحث والإجابة عن التساؤلات المطروحة ضمن الأسئلة الفرعية تمت الدراسة بالاعتماد على منهج التحليل الإحصائي والمنهج الوصفي

الأدوات المستخدمة:

اعتمدت المراجع المتاحة التي تتناول جوهر البحث، والمتمثلة في الكتب والرسائل الجامعية، ملتقيات، مواقع الانترنت لإثراء البحث، بالإضافة إلى تحليل الجداول الإحصائية.

أقسام الدراسة:

لدراسة موضوع الإشكالية والتحقق من الفرضيات تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول:

الجانب النظري ويحتوي على مفاهيم عامة حول سياسة التوظيف أو ما يعرف بالتشغيل، بمبحث يتضمن (5 مطالب ملمة بالموضوع)، والجزء الآخر عن البطالة المقنعة يحتوي على 5 مطالب أيضا لحفظ توازن البحث.

أما بالنسبة للفصل الثاني فهو يخص دراسة حالة من الجانب التطبيقي ويحتوي على مبحثين أساسيين، مبحث خاص بمختلف مؤشرات البطالة المقنعة ومبحث ثاني خاص بتقديم المؤسسة الموضوعية قيد الدراسة (البلدية) مع تحليل النتائج.

صعوبات الدراسة:

- عدم توفر بعض المراجع.
- صعوبة الحصول على بعض الإحصائيات والبيانات الرقمية.
- تكتم المسؤولين عن بعض المعلومات.

الفصل الأول

مفاهيم عامة حول سياسة التوظيف
والبطالة المقنعة

تمهيد:

تعتبر سياسة التوظيف الركيزة والحجر الأساسي الذي تنتهجها الدولة من أجل التوظيف والوظيفة العمومية فبدونها لا يمكن للمؤسسة أن تمارس مهامها بشكل فعال، ولهذه السياسة آليات ومناهج ووكالات مختلفة تعتمد عليها عوامل التشغيل أو التوظيف أصبح ضرورة حتمية في الواقع المعاش.

لذا ارتأيت اختيار مبحثين كل مبحث يحتوي على عدة مطالب فرعية، تلم بشكل مفيد فيما يخص سياسة التوظيف ومن جهة أخرى على البطالة المقنعة التي تحاول سياسة التوظيف أن تقلص حدتها بشتى الطرق والوسائل وكانت الخطة كالآتي:

خطة البحث:**الفصل الأول: مفاهيم عامة حول سياسة التوظيف والبطالة المقنعة**

المبحث الأول: ماهية سياسة التوظيف .

المبحث الثاني: ماهية البطالة المقنعة.

الفصل الثاني: تقييم واقع البطالة المقنعة في الجزائر-دراسة حالة-

المبحث الأول: تطور مؤشرات البطالة خلال (1962م-2022م)

المبحث الثاني: نتائج دراسة حالة (تقييم عام للمؤسسة البلدية) + استبيان

الخاتمة.

المبحث الأول: ماهية سياسة التوظيف.**المطلب الأول: نبذة تاريخية عن سياسة التوظيف في الجزائر (أهم المراحل والأساليب).**

ظهرت سياسة التوظيف في الجزائر بعد الاستقلال مباشرة لتتسع بشكل ملحوظ من قبل الدولة، وذلك بسبب تطور الموثيق الجزائرية لهذه السياسة باستراتيجية تنمية وطنية معتمدة منذ 1967، وهدفها الأساسي بناء قاعدة صناعية ليحظى كل مواطن بحق العمل، ليبين لنا ذلك أهمية القوى العاملة والمورد البشري في بناء اقتصاد الجزائر بعد الاستقلال مباشرة.

وسياسة التشغيل مصاحبة لكل زمن لذا كلمة التنمية والتشغيل متابعتين لبعضهم، فالتشغيل أخذ مكانة هامة لأنه مصدر أساسي لتنمية الثروة البشرية، أي الاستثمار في الإنسان باعتباره أداة للتنمية وهدف للاقتصاد من جهة أخرى¹، حيث آنذاك غلب الطابع الفلاحي عن الطابع الصناعي باعتبار المجتمع الجزائري مجتمع ريفي، ويتغير أساليب التسيير بعد الاستقلال يتغير النظام الاقتصادي كالآتي:

1) مرحلة التسيير الذاتي (التحضير والتحليل):

جاء بموجب برنامج طرابلس (1962) من قبل جبهة التحرير الوطني. وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962، وهي بالتالي أول وثيقة رسمية حددت معالم سياسة التنمية والتشغيل في الجزائر، وأعطت أولوية لقطاع الصناعة البترولية والحديد والصلب ويكون ذلك للمصانع والشركات الكبرى (أي سياسة التشغيل من جهة ورفع الاقتصاد من جهة وكذا استثمار المورد البشري وتحقيق الأهداف).

فقد قامت الدولة كأول إجراء لها تحت هذه التعديلات ب: اعلان أملاك المعمرين دون مالك. الأمر الذي يسمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية أو منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الزراعية والتجارية (فنادق، مقاهي وقاعات سينما)، مع حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك من أجل انتقال ملكيتها لذوي الأموال من المواطنين ولاجتتاب تحويل قيمتها لفرنسا.

¹ إيليا بن صويلح "سياسة التشغيل في الجزائر" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية - جامعة منثوري قسنطينة

وبالتالي توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين مما أدى لهروب الأموال إما بالاكتناز أو في عمليات المضاربة تفاديا للاستثمار العلني، ومنه ظهرت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد بينما دور الخواص القيام بأنظمة تشبه المضاربة.

وانبثق نظامين اثنين:

- 1/ التسيير الذاتي للأمالك دون مالك ولا سيما المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المعمرين.
- 2/ انشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب أو مراقبة جديدة لبعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات¹.

1-1 مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال:

عام 1962م غادر حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر يصاحبه ذلك بقاء مناصب شغل شاغرة آنذاك. ومنه معدل البطالة آنذاك كان يقدر بـ 33% من السكان النشطين، بالإضافة لمغادرة العديد من السكان الجزائريين إلى فرنسا، وسجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963م حوالي 222.631 عاطل، وسنة 1964م سجلت حوالي 256.000 عاطل، وثم تشغيلهم باتباع سياسة خاصة، وبالتالي شغلت حوالي 17000 شخص في نفس السنة من مخلفات مخطط قسنطينة نجم عن عدد من العاطلين عن الشغل بحيث قدر بـ: 103.000 عامل بدون شغل.

بينما فترة (1962م - 1965م) استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200.000 منهم 65.000 دائمين في الزراعة وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز بحوالي 980.000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم².

وقال محمود عبد الفضل عن تجربة التسيير الذاتي (كانت تجربة الجزائر في التسيير الذاتي تجربة خاصة ومتميزة، فقد أملى عليه الواقع الجزائري بعد الاستقلال تلك التجربة).

إذ كانت بمثابة الحل الوحيد لمشاكل الإدارة والمشاريع الشاغرة التي تركها المستعمر غداة الاستقلال³.

¹ أحمد هني "اقتصاد الجزائر المستقلة" ديوان المطبوعات الجامعية 1991م (ص 22-23)

² سعدي قصاب "تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق" رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 1995م (ص 39)

³ محمود عبد الفضل "الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة. بيروت" مركز دراسات الوحدة العربية 1998م (ص 101)

ففي هذه المرحلة لم تكن تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر الواقعية لعوامل ظاهرة لأماك المستعمر التي تركها بالقطاع المهتم بمسألة التشغيل هو المسير ذاتيا (صناعي وزراعي) بتشغيل حوالي 98.000، ومنه كانت هذه الفترة عبارة عن الظروف المرهونة التي اتسمت بمخلفات الاستعمار، فالعمال لم يهتموا بجانب التسيير بقدر تحسين ظروف العمل ورفع الأجور.

فلا يمكن القول عنها ذات تأمين وظيفي بقدر طبيعة الظروف آنذاك فقط.

(2) مرحلة التسيير الاشتراكي:

اتسمت هذه المرحلة بكونها محافظة على نفس الأهداف سابقتها ولكن مع تبني نظام جديد يخدم مصالحها ومتطلبات تلك الفترة الحساسة، ومن بين أهدافها بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان¹. بحيث طغت على هذه المرحلة الإيديولوجية الاشتراكية التي حددت من طرف موثيق الثورة الجزائرية، والميثاق الوطني لسنة 1976.

فمفهوم الاشتراكي للعمل هو أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الانسان ويحفظ كرامته.

قامت هذه السياسة على عاملين :

1. تطبيق برامج تنمية تركز بجوهرها على التصنيع من أجل النهوض من مخلفات الاستعمار وذلك بالاستثمار وإقامة مركبات ومصانع وترقية مستوى المعيشة² بإحداث فرص عمل وخلق مناصب لتحسين المستوى المعيشي لهم، ومن جهة أخرى تغطية حاجات الاقتصاد الوطني سواء (خبرات، كفاءات) مع التركيز على مناصب جديدة مستحدثة موجهة للإنتاج، باعتبار أن الاستعمار لم يطور القاعدة الصناعية، وكانت معظم طلبات التشغيل مرتكزة على قوى العمل أقل تسهيلات من أصول ريفية.

2. ارتكزت كذلك على خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية، فاستقرار الحكم أدى الى وضع استراتيجية بعيدة المدى تركز على المحروقات وتنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية مع احتكار الدولة لمعظم النشاطات مع التخطيط الإجباري، وهذا الاحتكار أدى إلى انبثاق تجربة الخطة الثلاثية 1967م-1969م وكذا المخطط الرياعي الأول 1970م-1973م الهدف منه إنشاء صناعات قاعدية للتسهيل مستقبلا وإنشاء صناعات خفيفة بحيث تقرر توظيف 30 مليار دينار 15 منها للمحروقات

¹ إيليا صويلح "مرجع سبق ذكره" (ص113)

² المرجع نفسه (ص114)

ليأتي المخطط الثاني 1974م-1977م وظف من خلاله 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات، فنتج عدم التوازن لفائدة قطاع البترول والغاز وبالتالي التعطيل في الإنجاز مع ظهور بقايا بحاجة للإنجاز وذلك لعدم مرونة النشاطات الأخرى بسبب البيروقراطية.

2-1) مميزات سياسة التشغيل:

سجل المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967م-1969م انخفاض في حجم توفير فرص العمل إلى أقل من معدلات الزيادة الديموغرافية للسكان بحيث بلغت سنة 1964م حوالي 4% سنويا مما أدى إلى زيادة حجم البطالة وذلك لعدم كفاءة فرص العمل المتوفرة في استيعاب جميع أفراد القوى العاملة.

استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذا لم يوجه اهتمام كبير للقوى العاملة، ومنع خلق فرص عمل جديدة ساهمت من حدة البطالة بـ 100.000 فرصة عمل جديدة¹.

أما بالنسبة للمخطط الثلاثي أبدي الأولوية لأسلوب التخطيط من أجل توزيع البرامج الاستثمارية وبالتالي خلق مناصب شغل وتوسيعه في المخطط الرباعي (1970م-1973م)² من أجل:

- دعم بناء الاقتصاد الاشتراكي وتعزيز استقلالية البلاد من الجانب الاقتصادي.
- جعل التصنيع من الدرجة الأولى لعوامل التنمية.
- إنشاء 265.000 منصب عمل جديد في السنة.
- مخطط 1974م-1977م إنشاء 450.000 وظيفة غير زراعية.
- توسيع فرص التشغيل مع التنوع.

3) مرحلة إعادة الهيكلة:

تتمثل معالم سياسة التشغيل في المخططات التنموية والمخطط الخماسي الأول 1980م-1984م والثاني 1985م-1989م تركز أساسا حول خلق مراكز شغل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات والصناعات الخفيفة خلافا عن السابقة التي ارتكزت على الصناعة الثقيلة بعد إعادة هيكلة التنظيمية حلت بعض الديون والشركات السابقة وإذا الشركات الوطنية من قبل أن تصبح إدارات فالقانون الجديد جعل حدا

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول "سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر ج2" ديوان المطبوعات الجزائرية 1999م (ص160-162)

² المرجع نفسه (ص194)

لذلك ومنح للشركات الاستقلالية في شؤونها مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والمالية وبالتالي إلغاء وزارة التخطيط سنة 1987 وإبدالها بمجلس أعلى للتخطيط.

وبالتالي انطلقت البلاد من تعديل يعتمد على الإجبارية إلى النشاط اللامركزي¹ ونلاحظ أن هنالك حالة عدم التوازن بين عرض وطلبات العمل بتراجع وتيرة خلق مناصب العمل مقارنة بالارتفاع المتزايد لطلبات العمل في بداية الثمانينات.

3-1) مميزات سياسة التوظيف خلال هذه الفترة:

- التخلي التدريجي عن أولوية التصنيع.
- الانهيار المفاجئ لأسعار النفط وبالتالي ارتفاع عدد العاطلين عن العمل.
- وضع برنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب التشغيل.

4) مرحلة الإصلاح الاقتصادي:

اعتمدت هذه المرحلة من عام 1987م سياسة إنمائية جديدة أو ما يعرف بالإصلاح الاقتصادي الجديد وذلك بتعديل أسلوب الإنتاج بما يتطلب من علاقات إنتاجية في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون الغفلة عن الصعوبات المفروضة في المرحلة السابقة مما استلزمها استعجال اتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية من أجل استعادة التوازن وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق².

4-1) مميزات سياسة التوظيف خلال هذه المرحلة:

- التخلي التدريجي عن أولوية التصنيع.
- برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 وهو امتداد للمخطط الخماسي الثاني باعتبار سنة 1988م اخر مرحلة من المخطط، وذلك لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب التشغيل.
- تباطؤ في تطبيق القوانين وتضخم العمال لأن المؤسسات التزمت بالبعد الجماعي.
- تفاقم البطالة وتدني مستوى الأجور وبالتالي عدم الاستقرار والامن الوظيفي.
- حالات اللاتوازن بين طلبات وعروض العمال إلى غاية 1995م.

¹ أحمد هني "مرجع سبق ذكره" (ص31)

² إيليا صويلح "مرجع سبق ذكره" (ص119)

- انخفاض مفاجئ في عملية التوظيف الدائم.

(5) مرحلة الانتعاش الاقتصادي 1986-1988:

التوجه نحو النظام الرأسمالي لخصوصية المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص.

(1-5) مميزات سياسة التوظيف خلال هذه المرحلة:

- انتشار البطالة نتيجة تسريع العمل.
- مشاكل خلال انتهاج السياسة الجديدة.
- فتح مجال الاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة.
- التركيز على خلق النشاطات المهنية ورفع حواجز البيروقراطية.

رغم كل الجهودات للتخلص من البطالة وادماج الشباب في العمل انعكست بالسلب وذلك بـ:
الخوف وعدم الأمن على المستقبل الوظيفي واللايقين وذلك من خلال تحويل عقود عمل دائمة إلى عقود عمل تعاقدية.

من خلال هذا المطالب تطرقنا إلى أهم محطات الجزائر منذ الاستقلال، وذلك قصد التعرف عن المراحل المميزة للسياسة المنتهجة من قبلها والتغلغل في تفاصيل استراتيجياتها وسنتطرق في المطالب الموالي إلى أهم المدارس التي تطرقت لهذه السياسة مع فكر كل مدرسة إيزاءها.

المطلب الثاني: النظريات المتعلقة بسياسة التوظيف (التشغيل)

لقد حظيت سياسة التوظيف بأهمية معتبرة لدى مختلف المدارس لما لها من ارتباط بمعدلات البطالة، فأصبحت قلق لدى الفرد في شتى المجالات الاقتصادية أو الاجتماعية إذا ارتأيت التطرق لتحليل الاتجاهات الفكرية في هذا المطلب لدينا:

أ) التوظيف عند اتباع المدرسة الكلاسيكية:

تعد جذورها من القرن 18م وانتشرت أفكارها مع اتساع أفكار الثورة الصناعية واتسمت بالتوجيهات الرأسمالية ومن أهم ما جاءت به في مجالنا التقسيم العميق للعمل، بحيث تستمد أفكارها من مؤسسها آدم سميث وتطوير أفكارها ل: دافيد ريكارد ومالتوز ومارشال ومن أهم اتجاهاتهم الفكرية (ثروة الأمم، محاولة في قانون السكان)

معظم أفكار سياسة هذه المدرسة حول مسألة التوظيف والتشغيل بشكل خاص وترابطها بالثروة والتي ينظر لها سميث على أنها الدخل الناتج لإشباع حاجات الفرد من عمله سواء بشكل مباشر أو بالمبادلة، فالعمل هو المصدر الأساسي للثروة ومصدر للربح وترتكز اهتمامات المدرسة على نقاط أساسية:

- العرض يخلق الطلب المساوي له
- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل
- كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل ليس بمعنى البطالة تساوي الصفر، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل وإلى جانب البطالة وجود ثغرات أخرى¹

ومما سبق ذكره لتحليلات هذه المدرسة أنها تعتمد على المدى البعيد مع إغفالها الجانب الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي، فكل محاورها تركزت عن كيفية خلق الثروة والإنتاج والاستهلاك وذلك الاستغلال المادي والبشري في سبيل تحقيق الثروة مما ينتج فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات والقيم أمام مبدأ العوائد الربحية والمادية.

¹ ضياء محمد الموسوي "النظرية الاقتصادية". ط1، الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية 2005 (ص85)

(ب) التوظيف لدى الفكر الماركسي:

اعتمدت هذه النظرية على 3 عناصر للتطور الاقتصادي والاجتماعي وهي:

- ✓ الفلسفة الجدلية
- ✓ المادية التاريخية
- ✓ الاقتصاد السياسي

ولقد استخدم ماركس هذه العناصر لتحليله للنمو والحراك البشري من خلال التركيز على النظام الرأسمالي بحيث أنها تفرز طابع اجتماعي لعمليات الإنتاج في امتناع تقسيم العمل وزيادة التخصص وبالتالي زيادة التركيز الفردي على ملكية وسائل الإنتاج، كما يشير لإنذار بالقضاء على الرأسمالية من خلال الرأي القائل: "أن من المحتمل أن يتناقص معدل الربح مع استمرار النمو"¹ إذ أن الأرباح التي يحققها العامل والتي تعتبر فائض ستخلص أو تزيد على الأجور التي تُدفع للعمال وهذا التناقض المذكور يؤدي إلى الرأسماليين بالضغط على الطبقة البروليتارية أي بمعنى العمل من أجل الأرباح وينتج عنها الثورة من قبل العمال للإطاحة بالرأسماليين.

بحيث يرى ماكس أن البطالة تزداد باستعمال الآلة في الإنتاج وهذا ما سماه بالجيش الاحتياطي للعمال وهذا ما ينتج في الأدهان أن زيادة الإنتاج الرأسمالي هو من بين عوامل البطالة.

(ت) التوظيف لدى الفكر الكينزي (النظرية الكينزية):

احتلت مسألة التوظيف مكانة جد هامة وبارزة في تحليلات هذه المدرسة حيث تبناها كينز (1883م_1946م) شملت الكتابة النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود تحمل آراءه وأفكاره العلمية التي وصفها بعض علماء الاقتصاد بأنها نظرية الكساد والبطالة والتي تدور عن كيفية إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة وتحقيق التشغيل الكامل، ولقد اعتمد في تفسيراته لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات: الادخار، الاستثمار والطلب على اليد العاملة، فإذا زاد حجم الادخار أصبح أعلى من حجم الاستثمار ومنه الطلب الفعال الكلي يقل عن العرض، وإذا كان حجم الاستثمار كبير فالطلب يكون أكبر من العرض وبالتالي معدلات التوظيف ترتفع، كما ركز في تحليلاته على التحليل الاقتصادي الكلي لتتضح معالم السياسة النقدية والمادية بشكل كلي.

¹ علي غربي وآخرون "تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة" مصر، دار الفجر 2003 (ص112-113)

فعد الكلاسيك رؤية بأن العمال ليسوا موضع لظاهرة الخداع النقدي فهم دائما يقارنون بين أجورهم النقدية ومستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذ قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها، بينما يرى كينز العكس ذلك أن العمال يخضعون للخداع النقدي كما يعترف بوجود تنظيمات عمالية وتأثيرها على تحديد الأجور¹.

ث) التوظيف لدى المدرسة الإدارية:

يرجع جهود اكتشاف القواعد التي تحكم الإدارة محاولات توضيح الاسس العلمية لها لمنتصف القرن الثامن عشر تقريبا على أثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي فتحت أسواقا جديدة امام المنتجين، والتحول من نظام الإنتاج الأسري الى المصانع الكبيرة، وبدأ فصل الملكية عن الإدارة لما ترتب عن مشكلات وخلافات تطلبت ايجاد حلول علمية وعملية، مما يحقق الزيادة الانتاجية إذ تعتبر هذه المدرسة من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري. بحيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة، ففي هذا النظام توضع معايير موضعية للعمل يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير من خلال استبعاد التحيز الجنسي أو الديني أو الطبقة الاجتماعية في الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية يرجع ظهورها الى زيادة الانتاجية، ففي بداية القرن كان هناك نقص العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الامريكية ولكي تزداد الانتاجية لابد من زيادة كفاءة العمال وكحاولة لإيجاد حل وضع فريدريك تايلور (1915-156) مجموعة من المبادئ تعتبر جوهر الإدارة العلمية واعتمدت افكاره على²:

- تطوير علمي للإدارة (تحديد أفضل طريقة في أداء كل نوع من العمل)
- الاختيار العلمية للعمال.
- تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية.
- الاخلاص والصدقة والتعاون بين الإدارة والعمال.

بالرغم من أن تايلور ركز على إحداث ثورة فكرية كاملة بين الإدارة والعمال من أجل زيادة الإنتاج والأرباح، إلا أنه لقي معارضة شديدة من العمال وأرباب العمل لأن طريقته أدت لتسريح العمال.

والمدرسة السلوكية التي تعتبر من المدارس البارزة في التنظيم ظهرت نتيجة لعدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في الكفاءة الإنتاجية والاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية ومن أبرز المدارس

¹ نجيب إبراهيم نعمة الله "نظرية اقتصاد العمل" الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة 2001 (ص197)
² هدى سيد لطيف "الاسس العلمية للإدارة" ط1. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع. 1996. ص ص 38-39

مدرسة العلاقات الإنسانية ومجمل آراء هذه الحركة هو انتقادها لفكرة القوة المركزية التي اعتمدها المدرسة الكلاسيكية واهتمت بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب.

وخلاصة القول لهذه المدارس أن نظرتها كانت مقتصرة على بقاع معينة من العالم أي بعض الدول وأفكارها مسلطة على زيادة الإنتاج والأرباح، في حين كانت بعض الدول تحت السيطرة والاستغلال من جهة واختلاف الثقافات والذهنيات والوعي الطبقي والعمالي من جهة أخرى، فنجد تركيز التيار الكلاسيكي على الدور التقني والعلمي وإهمال الجانب الإنساني وتركيز التيار الثاني على الجانب الإنساني، إلا أن المعطيات الحالية في جميع المجالات تجعل من هذه الأفكار غير قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في شتى الميادين¹.

المطلب الثالث: الإطار المفاهيمي لسياسة التوظيف (التعريف):

تعتبر سياسة التوظيف الإطار العملي الذي يوضح لنا مختلف ممارسات التوظيف والمنهج الصحيح للمؤسسة لتحقيق أهدافها، إذ يعزز كل من الشفافية والالتزام بقوانين وقواعد العمل المعمول بها، وسنتطرق في هذا المطلب عن سياسة التوظيف بتعريفاتها المختلفة من قبل مفكرين مختصين أو إداريين، ولكن قبل ذلك سنوضح معنى التوظيف كمصطلح خاص.

1. مفهوم التوظيف:

- **التوظيف لغة:** التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويُراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد انشاء قيمة جديدة منه وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفون قصد انتاج سلع وخدمات جديدة.²
- **التوظيف اصطلاحا:** هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يُراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، فمصطلح التشغيل يراد به ملاً أو سد منصب كان شاغرا.³

¹ إبراهيم العمري "الأفراد والسلوك التنظيمي". مصر: دار الجامعات المصرية. 1979 (ص54)

² المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24. دار الشروق. لبنان. 1973. (ص255)

³ بوراش شافية. سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007). مذكرة ماجستير في العلوم السياسية. جامعة الجزائر 2008. (ص10)

1-1) مفهوم التوظيف عند بعض المفكرين:

- **التعريف 1:** التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم¹.
 - **التعريف 2:** هو النشاط الذي يقضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الاهداف الموضوعية².
 - **التعريف 3:** تركز عملية التوظيف على تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية باختبار الموارد الأكثر توافقاً مع متطلبات المناصب الشاغرة، كما عرفه رفعت عبد الحليم بأنه: توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، وتوفير هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص المؤهلين للعمل.
- وعرفه **ديمثري** على أنه: عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث واختيار الأفراد. ومن جهة أخرى يرى **شال دباش** بأنه: مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار المرشح لمنصب معين.

2. سياسة التوظيف:

يعرفها **منصور أحمد** بأنها: العملية الإدارية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوة العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر لترغيبها للعمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة ليكونوا أعضاء لها وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة³.

كما عرفها **جان جريت (jean Griot)** بأنها: الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين فهي العملية التي تبدأ من تحليل منصب العمل أو الوظائف ثم البحث والتفتيق عن مصادر الأفراد ثم تعيين العناصر المميزة واستقطابها للالتحاق بالمؤسسة ثم ترغيبها في البقاء بالمؤسسة، وتعرف أيضاً على أنها مهمة رئيسية لإدارة الموارد البشرية⁴.

كما أنها عبارة عن بيان تنظيمي يشرح الكيفية التي تتم من خلالها عملية التوظيف، باختصار سياسة التوظيف توضح مختلف أهداف المؤسسة ونجاحها⁵.

¹ Dimitri Weise, pierre Morin, **Pratique de la fonction personnelle**, les éditions d'organisation. Paris. 1982. p279

² ربحي مصطفى عليان "أسس الإدارة المعاصرة" ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. 2007 (ص241)

³ منصور أحمد منصور "المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة" وكالة المطبوعات. الكويت، 1975 (ص95)

⁴ تيشات سلوى "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية" مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات. جامعة بومرداس، 2009

⁵ <https://hbrarabic.com>

❖ بعض المصطلحات المتعلقة بسياسة التوظيف:

➤ **الموارد البشرية:** تعرف إدارة الموارد البشرية من خلال وضع اتخاذ الإجراءات والقرارات التي تؤثر على الأفراد والموارد البشرية العاملة، وتعرف على أنها إدارة تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات ونشاطات المؤسسة من أهم الموارد.

➤ **تعريف الاستقطاب:** يعرف بأنه عملية اكتشاف مترشحين لوظائف المترشحين حاليا ومستقبلا.¹

➤ **تعريف الاختيار:** تعرف على أنها انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة.

➤ **تعريف التعيين:** هو ذلك الفرد المنتقى من الاختيار يؤدي وظيفة مناسبة.²

➤ **تعريف الوظيفة العمومية:** تعتبر من المصطلحات حديثة الاستعمال تكمن في خدمة عامة يؤديها موظف عام للأفراد أو الدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة في نطاق قانوني معين يحدد علاقاته بمن يؤدي لهم هذه الخدمة وعلاقاتهم بهم منظمًا لحقوقه وواجباته.

➤ **تعريف الموظف العمومي:** هو من يعهد له عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة.³

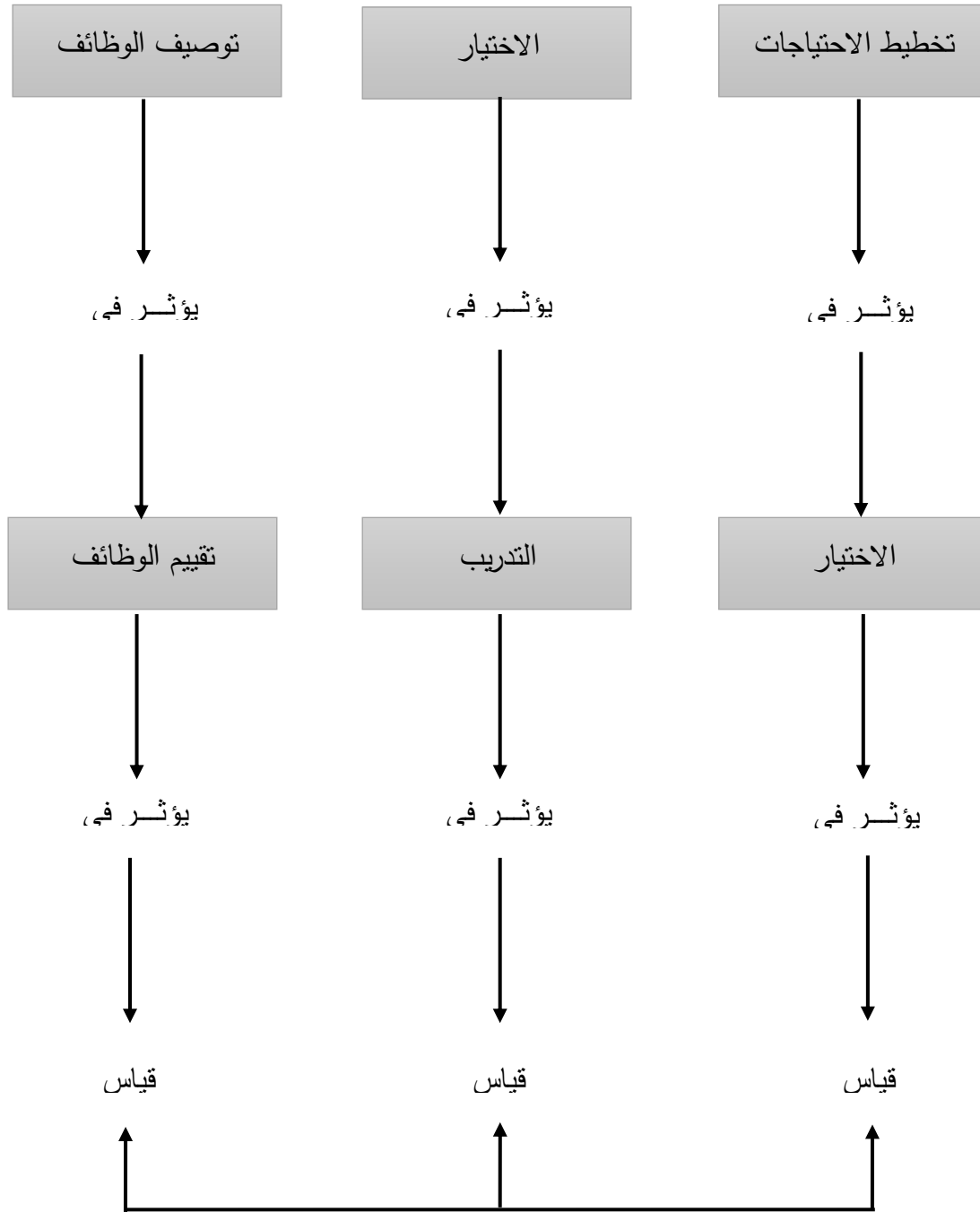
فالاختيار والاستقطاب والتعيين سابقة الذكر تعتبر من أهم مراحل سيرورة عملية ومنهج التوظيف.

¹ <https://www.asjp.cerist.dz> article

² <https://www.mdrscenter.com>

³ <https://Razbana.asso-web.com>

شكل رقم (1): تكامل أنشطة الموارد البشرية:



المصدر: علي سلمى "إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية". ط3 دار غريب للنشر والتوزيع. مصر 1985. (ص119)

المطلب الرابع: أهداف وأهمية سياسة التوظيف:

تحتل دراسة سياسة التوظيف أهمية كبيرة باعتبارها تدرس الكيفية التي يستخدم بها المورد البشري في المؤسسة، كما تهدف لحل الكثير من المشاكل لذا لها أهمية بالنسبة للدولة بالإضافة لتحقيق مجموعة من الأهداف، وهذا ما سأنتظر له في هذا المطلب.

1- أهمية سياسة التوظيف:

- تتضمن دراسة العنصر البشري وتوظيفه بشكل صحيح وذلك لكونه أهم عناصر الإنتاج.¹
- تعيين موظفين العاملين مؤهلين كما ونوعا لشغل فرص العمل المتاحة، فبدون العنصر البشري لن يكون لها أهمية.²
- كما لها استراتيجية مهمة إذ نوعية التوظيف تمثل عاملا من عوامل المنافسة بحيث عامل روح المبادرة والقدرة على تحليل الأوضاع يعتبران عاملين أساسيين لنجاح المؤسسة.
- اعطاء أهمية للتأطير واللامركزية والبحث عن الاحترافية.³

2- الأهداف: وهي كالاتي:

- محاولة استخدام أعلى المهارات اي استمداد القوى العاملة التي تحتاج إليها المؤسسة.
- تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العمال.
- الوصول لدرجة الاشباع الامثل لحاجات او رغبات الأفراد.
- تشجيع مبدأ اشتراك العاملين في عملية إصدار القرارات.
- توفير مستوى عالي من الامان الاقتصادي للفرد العامل.
- ويجب على السياسة ان تكون مكتوبة ومفهومة ليستوعبها جميع العاملين في المؤسسة.
- تعيين عاملين من ذوي المهارات المناسبة سواء الفنية او الشخصية في الاماكن المناسبة.
- تشجيع اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار.
- تقدير احتياجات الاقتصاد من القوى العاملة.
- تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المؤهلين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.⁴
- مشاركة جميع الافراد في سياسة التوظيف كالدولة وجميع القطاعات.

¹ منصور أحمد منصور مرجع سبق ذكره (ص95)

² Jean Griot « le recrutement méthodique de personnel entreprise moderne » Paris, 1979, p17

³ سليم العايب "ترقية الإطارات في ظل سياسة تسيير الموارد البشرية" رسالة ماجستير جامعة الجزائر: قسم علوم الاجتماع. 2000. (ص56)

⁴ صاحب نعمة العكايشي، راند جواد كاظم الجناحي "سياسة التوظيف في العراق للفترة بين 2003-2012 إشكاليات وتحديات". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. م14، ع38، 2016. (ص55)

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة لسياسة التوظيف ومختلف الصعوبات

تعتبر سياسة التوظيف الدعامة الرئيسية لأي مؤسسة تسعى للريادة ولا بد أن تواجه عوامل تجعلها مضطربة في مسارها وبالتالي تواجه صعوبات تجد نفسها في تحد للتقدم وتحقيق هذه الأهداف، وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب.

فلا بد من معرفة أهم المصادر التي تعتمد عليها عملية التوظيف لاستخراج العوامل المؤثرة لهذه السياسة فمن أهم المصادر نجد:

1/ المصدر الداخلي: باعتبار العاملين داخل المؤسسة من أبرز المصادر الداخلية في شغل الوظائف الشاغرة، ويتم الحصول على العاملين بـ:

- الترقية (وهي خطة تضعها المؤسسة لسير عملها بالطرق والاجراءات الضرورية للعاملين لتحفيزهم)
- النقل والتحويل (بحيث تعتمد سياسة التوظيف بنقل وتحويل العامل داخل المؤسسة من فرع لآخر من أجل خلق التوازن في عدد العاملين وبطبيعة الحال يقابلها زيادة في الأجور)
- الموظفون السابقون (أي قد تلجأ المؤسسة في اتباع سياستها بتوظيف الموظفين السابقين على أنهم من الداخل خاصة الراغبين في العودة وهذا المصدر له أهمية بالغة وتوجد سياسة شبيهة لها وهي توظيف أبناء العاملين).¹

2/ المصادر الخارجية: من الضروري للمؤسسة أن تلجأ لمصادر خارجية من أجل التزود أكثر بيد عاملة ذات كفاءة وتتمثل هذه المصادر في:

- مكاتب العمل الحكومية: تشرف عليها وزارة العمل وتنتشر في مختلف المناطق بحيث تقوم بدور الوسيط بين طالبي العمل والمؤسسة المراد العمل فيها.
- وكالة تشغيل ANM: وهو المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب عن العمل.
- مكاتب التوظيف الخاصة: ظهرت في الكثير من الدول وغالبا ما يعتمد عليها في الحصول على العمالة غير الماهرة.²

¹ منصور أحمد منصور. "المرجع السابق" (ص109)

² <https://www.hrinsider-info>. 2020/07

- الجامعات والمدارس: إذ يعتمد عليها عند نقص اليد العاملة في تخصص معين باعتبارها باتصال بالأفراد، وقد تتصل بعض المؤسسات في السنوات الاخيرة للطلاب من أجل تدريبهم ايام عطلم لضمان توظيفهم.
- الاعلان: باعتبارها أفضل وسيلة واهم لجذب العمال ذو كفاءة.¹

¹ <https://ar.trianglinnovationhup.com>

جدول رقم (1) خصائص مختلف أجهزة الشغل:

الاجهزة	فئات الأشخاص المعنيين	المهام	الوصاية	الهيئات
<p>جهاز المساعدة على الادمج المهني.</p> <p>الاجهزة العمومية لدعم خلق النشاطات</p>	<p>كل طالبي مناصب شغل</p>	<p>- ضبط سوق العمل</p> <p>- تنفيذ برامج خاصة</p>	<p>وزارة التشغيل والتضامن الوطني</p>	<p>الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي انشأت عام 2008 وزارة التشغيل والتضامن الوطني</p>
<p>- المنحة الجزافية للتضامن (1000) دج</p> <p>-تعويض النشاط ذو المنفعة العامة(3000) دج</p> <p>-قرض ما قبل التشغيل (45000) دج</p> <p>-القروض المصغرة اشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة</p> <p>-برنامج بالتنمية الجموعية</p> <p>-الخلايا الاجتماعية الجوارية</p>	<p>- الأشخاص بسن (60) فما أكثر بدون مداخيل</p> <p>- الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل</p> <p>- الجامعيين والتقنيين السامين الباحثين عن او لمنصب شغل</p>	<p>- اعانة السكان المحرومين</p> <p>- ترقية تطوير</p>	<p>وزارة التشغيل والتضامن الوطني الحراسة الحكومة</p>	<p>وكالة التنمية الاجتماعية انشأت عام 1996 ADS</p>
<p>المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن (10) ملايين دج</p>	<p>طلبي مناصب الشغل 19-35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي (40) سنة</p>	<p>الاعانة على انشاء النشاط الشباب العاطلين عن العمل</p>	<p>مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل والتضامن الوطني</p>	<p>الوكالة الوطنية الاعانة على دعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي انشا عام 1996</p>

<p>الصندوق الوطني للتأمين. على البطالة 1994</p>	<p>وزارة العمل والضمان الاجتماعي</p>	<p>ادماج العاطلين على العمل الذين يستنفذون من التأمين العاطل عن العمل</p>	<p>-العاطلين من 35-50 سنة المسجلين منذ 06 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل -المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة</p>	<p>-مركز البحث حول التشغيل -مركز إعادة العمال المستقلين -تمويل انشاء النشاطات ب 5 التامين على البطالة كحد اقصى</p>
<p>الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004</p>	<p>وزارة التشغيل والتضامن الوطني</p>	<p>تسيير القروض المصغرة</p>	<p>-النساء بالمنازل -الحرفيين الصغار المستفيدين من لتسيير التشغيل المصغرة الشبكة الاجتماعية</p>	<p>القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 و40000 دج</p>

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي

ومنه نتطرق لأهم العوامل المؤثرة لسياسة التوظيف والتي تنقسم الى قسمين داخلية وخارجية.

1/ العوامل الداخلية:

وهي مجموعة من الأفراد والعلاقات والاجراءات والنظم التي تنشأ داخل المؤسسة التي من خلالها يتم تنفيذ الأعمال والوصول إلى النتائج المطلوبة، وتتحصر في السياسات الادارية كسياسة الترقية والأجور¹، لذا يجب زيادة فاعلية المؤسسة بطرق مختلفة أهمها:

- 1_ استخدام نظام التحفيز المرتبط بالإبداع والابتكار.
- 2_ تطبيق إدارة الجودة الشاملة من اجل تحسين الجودة.
- 3_ خلق القدرات المميزة من خلال سياسات الاختيار، التعيين، التدريب والتطوير.²

2/ العوامل الخارجية: وهي

أ. العوامل القانونية والسياسية:

تتعلق بتحديد التشريعات القانونية والاجراءات والشروط والكيفية التي يتم بها توظيف اليد العاملة، بفرض قوانين وشروط متعلقة بالتوظيف كالسن والجنسية وكذا الحد الأدنى للأجور فيفرض قيود للمؤسسة ومختلف سياساتها الداخلية، وهاته العوامل هي:

✓ مرونة الانظمة والتشريعات.

¹ علي السلمي مرجع سبق ذكره (ص49)

² سهيلة محمد عباس "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" الأردن: دار وائل للنشر، ط2، 2006. (ص32-34)

✓ الاستقرار السياسي.

✓ الهيكل السياسي للنظام (المركزية واللامركزية)

✓ السياسة الخارجية وتأثيرها على منظمات الأعمال.¹

ب. العوامل الاقتصادية:

والمتمثلة في حالة الاقتصاد، ففي حالة الكساد الاقتصادي ينقص الطلب على السلع والخدمات فتقل الأرباح مما يؤدي بالمؤسسات لتسريح عدد كبير من العمال مثلما حدث في الجزائر خلال الثمانينات أثناء انخفاض أسعار البترول، أما في حالة الرواج وتوسع السوق تتوسع النشاطات للمؤسسة وكذا إنتاجها مما يتطلب عدد كبير من القوى العاملة.²

كما توجد عدة عوامل اقتصادية نذكر منها: القوى الشرائية، مدى توافر الموارد المالية.

ويذكر **عامر خضير الكبيسي** عوامل اقتصادية أخرى تتمثل في:

✓ طبيعة النظام الاقتصادي.

✓ سياسة الرواتب والأجور وما نجم عنها من مؤثرات.

✓ ظروف العمل وساعته المتمثلة في الرواتب والأجور من حيث الأثر السلبي والايجابي على سلوكيات الموظفين ومستوى أدائهم.

3. العوامل الاجتماعية والثقافية:

حيث تؤثر المعتقدات والعادات الاجتماعية في تحديد احتياجات العمال من الطلب على العمل وهي

في تزايد مستمر بتزايد مستوى التعليم لدى السكان، وتتحصر هذه العوامل في:

✓ القيم والاتجاهات.

✓ نوعية التعليم المهني.

✓ البرامج التعليمية.

✓ المستوى التعليمي للسكان والموظفين.³

¹ عامر خضير الكبيسي "إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية" مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2، 2010. (ص33)

² صلاح الدين عبد الباقي "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2002. (ص59)

³ عامر خضير الكبيسي "مرجع سابق" (ص33)

4. العوامل التكنولوجية:

التطور الذي شهده العالم بعد الثورة الصناعية حتى الوقت الراهن تطور وتقدم مذهل صاحبه تغيير جذري في القوى العاملة نتيجة لتطور حاجات ومتطلبات المؤسسة ومن هذه التغييرات اعتماد تقنيات متطورة في تكنولوجيا المعلومات، وبدورها المؤسسة تحتاج ليد عاملة ذات كفاءة عالية ترتبط بـ:

- ✓ مستوى التقدم التكنولوجي في المجتمع.
- ✓ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ✓ البحث والتطوير.
- ✓ مدى سهولة حجم تدفقات المعلومات وسرعة تداولها في العمليات الانتاجية.
- ✓ درجة الاتصال المباشر بمحيط الأعمال الخارجي (محلي أو دولي)
- ✓ مدى ادماج الحاسوب الآلي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والالكترونيات في العملية الإدارية.¹

ومن ثم تأتي مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجه سياسة التوظيف في مختلف الأزمنة وتذبذب استقرارها السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقانوني، ومن جهة أخرى العرض كحجم السكان ومعدل الباحثين عن العمل ونسبة المتعلمين في المجتمع، وتتمثل الصعوبات فيما يلي:

- ✓ التحيز والميول الشخصي الذي يتواجد عند بعض القائمين بعملية توصيف الوظائف.
- ✓ عدم تطابق الوظيفة مع الأعمال الفعلية التي يقوم بها شاغر الوظيفة.
- ✓ تدهور الوضع الاقتصادي.
- ✓ ارتفاع معدل البطالة والتزايد المستمر في عدد العاملين سنويا في السوق.²
- ✓ غياب استراتيجية شاملة للتوظيف تربط مؤشرات النمو الاقتصادي بمتغيرات سوق العمل والمؤشرات الاجتماعية.
- ✓ التفاوت الكبير بين مستويات الدخل وتفاقمه.
- ✓ غياب سياسات سوق الأنشطة.
- ✓ عدم التنسيق بين القطاعات لتوفير مناصب عمل.
- ✓ تزايد النمو الديمغرافي والذي لا يتناسب مع وظائف سوق العمل.

¹ محمد السعيد أنور سلطان "إدارة الموارد البشرية" الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003. (ص41)

² شهيرة حمداش "سياسة التوظيف في الإدارة العمومية" رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية. جامعة الجزائر: قسم التنظيم الإداري والسياسي. 2001-2000. (ص54)

✓ اختصار التوظيف في قطاع الخدمات غير المنتج للثروة مما يؤدي لتزايد نسبة البطالة على المدى البعيد.¹

✓ توظيف الأجانب: بحيث التوظيف لا يكون إلا في حالة عدم توفرها في الداخل أو تتطلب خبرة عالية غير موجودة في الداخل.²

من خلال ما سبق يمكن استنتاج أن سياسة التوظيف عبارة عن عدة اجراءات وقواعد تهدف لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة ضمن مراكز العمل الشاغرة لزيادة الانتاجية، كما لها أهمية بالغة لاهتمامها بالموارد البشري؛ وكما رأينا لها عدة اتجاهات لمدارس مختلفة المكان والزمان وهذا ليدل على مكانتها بالرغم من وجود عوامل وصعوبات تؤثر عليها بصفة واضحة. ولها أهداف تسعى لتحقيقها من بينها التخفيف من البطالة، وسنتطرق في المبحث الموالي عن ذلك وسنخصص بالذكر البطالة المقنعة التي تعتبر نوع من البطالة انطلاقا بالتعريف الشامل للبطالة مروراً بالبطالة المقنعة مع ذكر أسبابها ومختلف نظرياتها ختاماً بآثارها مع اقتراح بعض الحلول.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم (90-11) المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية. ع17. الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1990. (ص565)

² شلوف "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر والأسباب والتحديات" مجلة الباحث الاجتماعي، ع13. 2017. (ص439)

المبحث الثاني: ماهية البطالة المقنعة

سنستهل في هذا المبحث عن مختلف جوانب البطالة باعتبارها ظاهرة خطيرة وسنتطرق في المطلب الأول عن البطالة المقنعة وقبل ذلك سنخصص بالذكر البطالة بصفة عامة.

المطلب الأول: تعريف البطالة

البطالة هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية، طبقاً لمنظمة العمل الدولية فإن العاطل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ولكن دون جدوى.

من خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطل فالتلاميذ والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل وأصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل.¹

ظهر مصطلح البطالة لأول مرة تاريخياً منذ بدايات القرن السابع عشر الميلادي، حيث كان يُقصد به التعلُّل بشكل مؤقت عن العمل، وقد اتخذ المصطلح صيغته الجماعية منذ عام 1782م، أما التعريف الحديث للبطالة فقد ظهر في أواخر ثلاثينيات القرن الماضي، حيث أُضيفَ على تعريف المصطلح؛ الأشخاص الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون بشكل مستمر عن عمل، وقد أُجريَ أول تعداد للبطالة في عام 1937م، وهذا ما ذكرته في التعريف السابق.

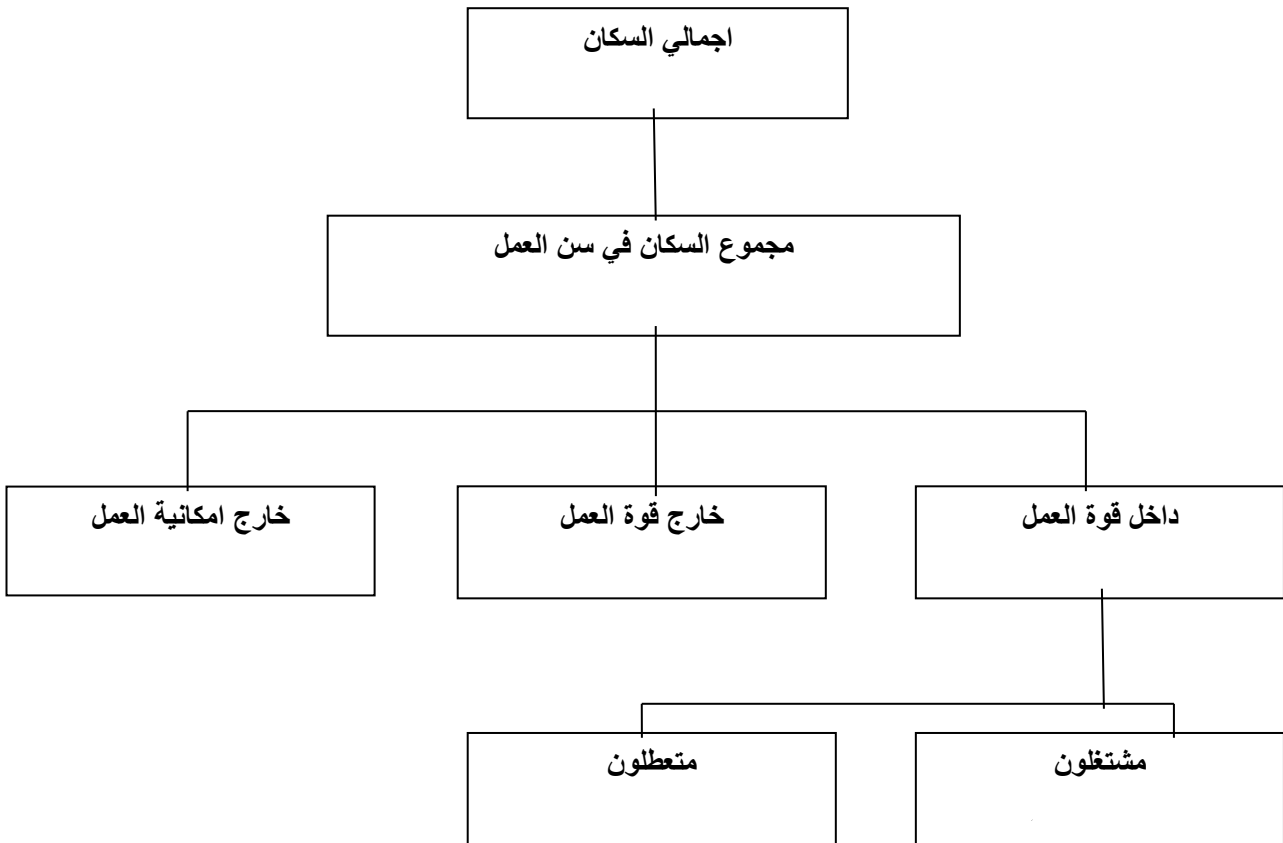
ترجع كلمة البطالة في اللغة العربية بكسر الباء إلى الفعل بَطَلَ أو بَطَّلَ، أما البَطالة بفتح الباء فهي مصدر بَطَلَ، وفي الحالتين فإنها تعني التعلُّل عن العمل والعودة عنه، أو عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه، أو الحالة التي لا يوجد فيها وظائف يبحث عنها الناس، ويُقال يوم بَطالة أيّ يوم عطلة.

ويُطلق مصطلح البطالة على حالة الأشخاص الذين ليس لديهم وظيفة يُمارسونها، ولم يتمكنوا من الانخراط في القوى العاملة الفعالة في المجتمع، حيث إنهم يسعون للحصول على وظيفة باستمرار، ويرتبط مصطلح البطالة بالقدرة على ممارسة العمل، مع ضرورة سعي الشخص لإيجاد فقد تعرض لمفهوم البطالة مجموعة من الباحثين والاقتصاديين، كلها تصب في معنى واحد نذكر منها: عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه.

¹ راشد البراوي "الموسوعة الاقتصادية" بيروت: دار النهضة العربية. ط.1. 1971. (ص94)

وعرف كذلك على أنه التوقف الاجباري أو الاختياري أحيانا لبعض الأشخاص من هم في سن العمل إذ يتراوح أعمارهم ما بين (15 سنة إلى 60 سنة)، باستثناء كبار السن والمتقاعدين والعاجزين وريبات البيوت غير الراغبات في العمل والطلاب بأنواعهم بالرغم من قدرتهم على العمل والانتاج.¹

شكل رقم (2): علاقة البطالة بالسكان والعمل.



المصدر: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر" الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2010. (ص48)

¹ القاموس الاقتصادي. حسن النجفي. بغداد. 1977. (ص152)

وللبطالة عدة أنواع نذكر منها:

البطالة المقنعة التي هي المحور والمتمثلة في أنها أكثر نقشي وخطورة في الدول النامية وهي كالاتي:
البطالة المقنعة هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، ونحن هنا إزاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل، أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى عنها أجراً، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الإنتاج وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.

وتظهر البطالة المقنعة خاصة في الدول النامية في الإنتاج الزراعي، ومؤسسات القطاع الحكومي، حيث تتكدس المكاتب الحكومية بما يزيد عن الحاجة ولكن يمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا ما قامت المؤسسة بعمل توسعات جديدة، أو فتح فروع أخرى تستوعب هذا الفائض من العمالة، أو القيام بأعمال أخرى تساعد على رفع إنتاجية المؤسسة.¹

يمكن أن تسمى البطالة المقنعة أيضاً باسم فائض العمالة، ويستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى جزء من القوى العاملة المتورطة في عمل زائد عن الحاجة مع إنتاج ضئيل أو معدوم.

ولتوضيح مفهوم البطالة المقنعة على سبيل المثال، تعتبر البطالة المقنعة عند وجود عدد كبير من الموظفين ضمن شركة عامة أو خاصة والمهام، المطلوب تنفيذها قليلة نوعاً ما نسبة لعدد هؤلاء الموظفين ضمن شركة عامة أو خاصة والمهام، المطلوب تنفيذها قليلة نوعاً ما نسبة لعدد هؤلاء الموظفين، وبالتالي يصبح العديد منهم يتقاضى أجر دون أن يعمل، وهذا ينعكس سلبياً على الاقتصاد بشكل عام، خاصة مع ازدياد وجود هذه الظاهرة بالأعمال والدوائر الحكومية، حيث يوجد العديد من الموظفين في قسم يستوعب عمل موظف واحد فقط وهنا تجبر الدولة على دفع أجور الموظفين جميعاً، دون أن يكون الإنتاج كبير ليعوض هذه الأجر، وبالتالي يصبح اقتصاد الدولة يتراجع تدريجياً ...

وبعبارة أخرى يمكن تعريف البطالة المقنعة بأنها تتمثل بحالة من يؤدي عملاً ثانوياً لا يوفر له كفايته من سبل العيش، أو إن بضعة أفراد يعملون سوية في عمل يمكن أن يؤديه فرد واحد أو اثنان منهم، وفي كلتا الحالتين لا يؤدي العامل عملاً يتناسب مع ما لديه من قدرات وطاقات للعمل.

¹ مقال Julia Kagan "البطالة المقنعة" منشور في: Investopedia.com تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/7.

وغالبًا ما تأتي البطالة المقنعة بسبب توافر أعداد كبيرة من العمال لشغل وظائف قليلة جدًا، أي أن هناك فائضًا من العمالة غالبًا بسبب زيادة عدد السكان وعدم توفر وظائف حقيقية كافية، أو بسبب الفساد في الأجهزة الحكومية، التي تعين موظفين بما يفوق احتياجات تلك الأجهزة.

ويقول محللون أن من يحصلون على إعانات وهم قادرين على القيام ببعض الوظائف، الموظفون المجبرين على التقاعد المبكر، والوظائف غير المنتجة، وكذلك الأشخاص الذين لا تمنحهم وظائفهم فرصة استغلال كامل قدراتهم، أو من يعملون وظائف دون ما يمتلكونه من قدرات ومهارات، كل ذلك يقع تحت دائرة البطالة المقنعة.

وبهذه النظرة الشاملة لمفهوم البطالة المقنعة نجد أن الأمر أوسع من النظرة الضيقة لهذه المشكلة، فالتطبيق العملي، وبالتمثيل بأحد المصانع الذي يحتاج فعليًا إلى خمسة عمال لإنتاج سلعة نهائية عالية الجودة، نجد أنه ينخفض عدد العمال عن هذا الرقم سنحصل على منتج أقل جودة، لكن إذا وصل عدد العمال إلى سبعة أو ثمانية فإن هذه الزيادة لا تضيف شيئًا للإنتاج أو الجودة، وهنا نقول إن العاملين أو الثلاثة الزائدين عن حاجة المصنع الفعلية يمثلون البطالة المقنعة، وهنا تكون الخسارة على جانبيين.

الأول أن مالك المصنع يخسر طاقة إنتاجية مهدرة كان من الممكن استخدامها في العمل على منتج آخر، وعلى الجانب الآخر يخسر العمال لأن ميزانية الأجور التي كانت توزع على خمسة عمال سيتم توزيعها بدون زيادة على العدد الأكبر، أي ستخفيض أجور العمال في هذه الحالة.

وينطبق هذا المثال على الاقتصاد الكلي نجد أن البطالة المقنعة تتسبب في حصول المجتمع على منتجات أقل جودة، بينما تخسر الدولة طاقة إنتاجية كان من الممكن أن تساهم في نمو الاقتصاد، بينما يتسبب انخفاض الأجور في مشاكل اجتماعية كبيرة، وانتشار الفقر في المجتمع، وبالنسبة لحكومات الدول النامية التي تستحوذ الرواتب على معظم موازنتها، فإن زيادة نسبة البطالة المقنعة تحرم البلاد من إنفاق هذه الأموال على التنمية الاقتصادية.¹

وتشير هذا الأرقام والمعطيات إلى أن دول المنطقة هي أكثر الدول التي تخسر جراء البطالة المقنعة، إذ تكلف الدول مليارات سنويًا، دون تقديم أي قيمة مضافة للنتائج المحلي الإجمالي، كما تساهم في الدول في استغلال مواردها الضخمة.

¹ مقال "تعريف البطالة المقنعة" منور في corporatefinanceinstitute.com تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/9.

يحتاج أحد المصانع إلى ثلاثة عمال لتحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية عالية الجودة، عندما ينخفض عددهم عن ذلك الرقم فإن المنتج لن يكون مطابقاً لمعايير الجودة، ولكن إذا زاد عدد هؤلاء العمال عن ثلاثة أي 4 أو 5 إلى آخره. لن تنعكس هذه الزيادة بشكل إيجابي سواء على الإنتاجية أو الجودة، وبالتالي يظهر ما يطلق عليه الاقتصاديون "البطالة المقنعة". مالك المصنع من ناحية يخسر طاقة إنتاجية مهدرة بسبب البطالة المقنعة، حيث إن العمال الإضافيين كان من الممكن استخدامهم في العمل على منتج مختلف، ولكن العمال في نفس الوقت يتعرضون لضرر كبير من هذه الظاهرة. بافتراض الآتي: المصنع المشار إليه سابقاً لديه ميزانية إجمالية لرواتب عماله تبلغ 1500 ريال، وفي حالة العمالة الكاملة (3 عمال) يقوم بتوزيع هذا المبلغ بالتساوي بين العمال الثلاثة، وبالتالي يحصل الواحد منهم على راتب قدره 500 ريال. ولكن في حال زاد عدد هؤلاء العمال إلى خمسة، فإن إنتاجية المصنع ستظل ثابتة وبالتبعية المبلغ المرصود في الميزانية للرواتب، ولكن ما سيتغير هو راتب العامل الواحد، والذي سيحصل على 300 ريال بدلاً من 500 سابقاً. الآن وبعد انخفاض الأجر، سيقوم العامل مضطراً بخفض نفقاته محاولاً الحفاظ على مستوى الكفاف، لكن إذا اختار العاملان الإضافيان العمل في مصنع آخر يواجه نقصاً في الأيدي العاملة، فإن الجميع سيحصل على 500 ريال (بافتراض ثبات معدل الأجور ونوع المنتج) وفي هذا التقرير يلقي موقع "إنفستوبيديا" نظرة أعمق على المصطلح الذي ربما لم يسمع عنه الكثيرون، أو سمعوا عنه ولم يلقوا بالاً إلى معناه لأي سبب، وهو "البطالة المقنعة".

1-1) الفرق بين البطالة والبطالة المقنعة: تختلف البطالة العاملة عن البطالة المقنعة من حيث

المفهوم:

البطالة: هي عدم توفر وظيفة لدى المجتمع العامل، وعدم مقدرة العاملين على إيجاد وظيفة معينة.
البطالة المقنعة: هي وجود وظائف معينة في السوق المحلي، ولكن لا تلائم متطلبات العاملين أو القوى العاملة؛ لأنها لا تتناسب كفاءات الموظفين.¹

¹ الدكتور البشير عبد الكريم "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية" ص166 بتصرف

المطلب الثاني: أنواع البطالة المقنعة وكيفية قياسها.

توجد أنواع لهذه البطالة، والمتمثلة في:

• البطالة الجزئية:

في بعض الحالات، قد تسمى حالة الأشخاص الذين يعملون دوامًا جزئيًا، حالة بطالة مقنعة، في حال رغبتهم وقدرتهم على أداء هذا العمل بدوام كامل، وتتضمن الأشخاص الذين يقبلون أعمالًا دون مستوى مؤهلاتهم، لذلك وتبعًا لهذه الحالات تسمى هذه الظاهرة بالبطالة الجزئية متضمنةً الأشخاص الذين يعملون بقدرات لا تصل إلى طاقتهم العظمى.

فعلى سبيل المثال، بفرض وجود شخص حاصل على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) يعمل أمين صندوق بدوام كامل، بسبب عدم قدرته على إيجاد فرصة عمل تتناسب مع مؤهلاته العلمية. تعد هذه الظاهرة حالة بطالة جزئية بسبب طبيعة العمل التي لا تتناسب مع المؤهلات، إضافةً إلى ذلك، الحالات الشائعة للبطالة الجزئية عندما يرغب الأشخاص بالعمل دوامًا كاملًا ضمن مجال مؤهلاتهم.

• حالات المرض والعجز:

يمكن تصنيف حالات المرض أو العجز الجزئي حالات بطالة مقنعة، ففي بعض الحالات لا تشغل هذه الفئات وظائف فعلية على الرغم من قدرتهم على زيادة الإنتاجية في الاقتصاد، إذ تشكل فئات مثل حالات المرض ظاهرة بطالة مقنعة عند تلقيهم معونات المرض والإعاقة، ما يعني عدم تصنيفهم ضمن الإحصائيات الوطنية للبطالة.

• غير الباحثين عن عمل:

لا يعد الأشخاص عاطلين عن العمل عند حساب معدلات البطالة في حال توقعهم عن البحث عن فرص عمل بصرف النظر عن الأسباب، إذ تطلب العديد من الدول من مواطنيها البحث المستمر عن فرص عمل لاحتسابهم ضمن معدلات البطالة، لذلك فهُم لا يحتسبون عاطلين عن العمل إلا في حال معاودة السعي لإيجاد فرص العمل، سواء على المدى القصير أو الطويل، لهذا السبب تعد هذه الظاهرة حالة بطالة مقنعة عند محاولة الأشخاص إيجاد فرص عمل ولكنهم قرروا الإقلاع عن الفكرة بسبب حالة الإحباط التي صاحبت البحث الطويل.¹

¹ <https://www.ibcliveins.com>

تقاس البطالة المُقنّعة كالاتي:

يتم قياس البطالة المُقنّعة من خلال الاستقصاء عن عدد السّكان الحالي، بحيث يتم القيام بدراسة استقصائية للعائلات على مستوى البلاد، تتم الدّراسة الاستقصائية بالولايات المتحدة من خلال سؤال ما يقارب من 60.000 عائلة عن العمل وعن حالة البطالة لدى هذه العائلة، ويعرف مقياس U-6 بكونه أوسع مقياس لمعرفة المعدل الحقيقي للبطالة المُقنّعة.¹

المطلب الثالث: أسباب البطالة المقنعة

توجد عدة أسباب أدت لظهور هذه الظاهرة والمتمثلة في:

▪ اعتماد المؤسسات على التكنولوجيا:

دخول التكنولوجيا إلى الأعمال الإدارية والمؤسسات بشكل عام، أدى إلى اختصار الأيدي البشرية العاملة بشكل كبير، حيث أن الاعتماد على الكمبيوتر هذا الوقت ضمن مكاتب المؤسسات الحكومية والخاصة يمكن أن يوفر عمل ثلاثة أو أربعة موظفين، وفي هذه الحالة يصبح هنالك فائض من الموظفين نسبة للأعمال القليلة التي يقومون بها.

▪ الفساد الإداري:

تنتشر ظاهرة البطالة المقنعة بسبب الفساد الإداري الذي يؤثر على درجات التوظيف في المؤسسات، فيمكن أن يتم التوظيف بشكل عشوائي دون النظر إلى شهادات أو مهارات أو قدرات الموظفين على تنفيذ المهام المطلوبة منهم، وقد ينتشر نتيجة للفساد الإداري توظيف أقرباء المدراء دون أن يكون هنالك حاجة لهم.

▪ توظيف أشخاص غير مناسبين:

إن نجاح المهام الإدارية يحتاج أن يكون الشخص المناسب في المكان المناسب بشهادته المناسبة وشخصية. وفي بعض الأحيان قد يتم توظيف أشخاص غير كفؤ للمنصب الموكّل إليهم، مع تجاهل تام

¹ Underemployment, «Investopedia» retrieved 17/4/2022. Edite.

للشهادات المطلوبة للعمل ومدى توافق الاختصاصات الجامعية للمقبولين مع حاجة مكان العمل من هذه الاختصاصات، وهذا بدوره يزيد من حدة هذه البطالة.¹

■ سياسة الاستيعاب:

سياسة الاستيعاب تعني أن أي دولة مجبورة بشكل أو بآخر على توظيف خريجين الجامعات وتأمين عمل لهم وهذا أدى إلى زيادة الموظفين في وظائف معينة ونقصها في وظائف أخرى، حسب الأماكن الشاغرة.

■ ازدياد أعداد الشباب العاطلين عن العمل:

إن ازدياد أعداد الشباب العاطلين عن العمل والذين يقع على عاتقهم مسؤولية تأمين عائلاتهم يفرض على الدولة تأمين وظائف لهؤلاء الأشخاص، وهذا بدوره يعزز من البطالة المقنعة ويجعل الدولة تعطي أجور لهم بغض النظر عن حاجتها للموظفين.

■ سوء تقدير حاجة الشركات من الموظفين:

من أهم الأسباب لظاهرة البطالة المقنعة هي سوء تقدير حاجة الشركات من الموظفين فعند البدء بتأسيس شركة قد يقوم المؤسسين بعدة أبحاث بشكل نظري حول حاجتهم من الموظفين لإتمام مهام المؤسسة، ولكن مع البدء في الحياة العملية يلاحظ المدراء أنهم على خطأ وأن حاجة المؤسسة لإتمام المهام أقل بكثير من عدد الموظفين الذين تم توظيفهم، مع عدم قدرتهم على التخلي عنهم بعد توقيع العقود، وهنا تقع المؤسسات في فخ البطالة المقنعة.

■ الكثافة السكانية:

نمو السكان بمعدلات كبيرة مع عدم خلق فرص للعمل باستمرار.²

¹ مقال su jain "ما هي البطالة المقنعة" منشور في cleartax.in تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/8
² مقال "حل مشكلة مساعدة تخصيص اقتصاديات البطالة المقنعة" منشور في economicskey.Com تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/10

المطلب الرابع: نتائج وآثار البطالة المقنعة:

ينتج عن البطالة المقنعة بعض الآثار السلبية على الفرد والمجتمع فهي تُشكل مشكلة كبيرة على اقتصاد الدول بشكل عام، ومن هذه الآثار:

- **زيادة مستوى الفقر:** عندما يُجبر شخص ما على تولي وظائف لا تتناسب مع مهاراته، فإنّه عادة ما يتلقى دخلاً أقل من المعتاد، ومع عدم كفاية الدخل، تبدأ العديد من العائلات التي كانت تتمتع في السابق بمستوى معيشي مريح في المعاناة المالية.
- **مشاكل نفسية:** بسبب البطالة المقنعة يشعر العديد من الأشخاص بالتوتر والقلق المتزايد بسبب عدم قدرتهم على توفير الاحتياجات المادية لعائلاتهم، ممّا يولد لديهم شعوراً بالنقص ويؤثر سلباً على صحتهم النفسية.
- **هجرة أصحاب العقول المميزة:** بسبب عدم قدرتهم على تأمين احتياجاتهم المادية والاجتماعية، يضطر العديد من الأشخاص ذوي الاختصاصات الصعبة والنادرة إلى الهجرة إلى مكان آخر.
- **انخفاض أرباح الشركات:** بسبب توظيف الشركات لعدد موظفين أكبر من حاجتها وبالتزامن مع نقص معدل الإنتاج، تُضطر الشركات إلى دفع رواتب الموظفين من أرباح الشركة القليلة أو من رأس المال، ممّا يؤدي إلى خسارة الشركة.
- **تضرر الاقتصاد:** يؤدي انتشار ظاهرة البطالة المقنعة إلى تدهور الاقتصاد العام للدولة، ممّا يؤثر سلباً على العائدات المالية لجميع الأشخاص بهذه الدولة.
- **عدم قدرة الشركات على رفع أجور العمال:** الحافز الأساسي الذي يُعزز الموظفين هو رفع الأجر والمكافآت، وبسبب البطالة المقنعة تعجز الشركات بأرباحها القليلة عن ذلك، ممّا يجعل أداء الموظفين يتراجع بشكل أو بآخر، ويُساهم في نهاية المطاف بتراجع الشركة وعدم تطورها.
- **حدوث الركود أو الكساد الاقتصادي،** نتيجة عدم وجود مال كافٍ للإنفاق أو الاستهلاك.
- **البطالة المقنعة تؤدي إلى ظهور البطالة الهيكلية،** مما يؤدي إلى ظهور عمال عاطلين عن العمل بمهارات عالية ولكن دون مستواهم.¹
- **انخفاض الناتج المحلي للدولة:** بسبب انخفاض الطلب.²

¹ "Underemployment, Its Causes, and How It Affects You" » the balance, Retrieved 24/5/2021. Edite

² "Underemployment, Its Causes, and How It Affects You" » the balance, Retrieved 25/5/2021. Edite

نظراً للآثار السلبية العديدة التي تم ذكرها لا بد من ذكر بعض من الحلول المناسبة لظاهرة البطالة المقنعة، فيمكن أن يتم التخفيف من هذه الظاهرة عن طريق بعض الخطوات وهذا ما يتم التطرق له في هذا المطلب.

المطلب الخامس: مختلف الحلول للحد من ظاهرة البطالة المقنعة:

- تقديم تدريبات عملية تساعد على مناسبة الفرد للوظيفة المقترحة.
- تحسين بيئة العمل بجعلها أكثر مرونة.
- العمل على تحسين إنتاجية العمالة.
- رفع الإنتاج الزراعي من خلال تحسين المدخلات الزراعية ومنها؛ اختيار بذور تنتج منتجات ذات عائد مرتفع، واستخدام أسمدة بجرعات ثقيلة، واستخدام مبيدات حشرية قوية الفعالية، ومرافق الري الواسعة.
- توفير الدولة فرص عمل في المناطق الحضرية لجميع الأشخاص العاطلين عن العمل ونقلهم من فئة عاطلة عن العمل إلى فئة منتجة تعمل.
- بحث ميداني شامل: كخطوة أولية يجب البدء ببحث ميداني شامل لجميع مؤسسات قطاعات العمل الخاصة والحكومية، للتعرف على معدلات البطالة المقنعة بهذه المؤسسات، ويتم التعرف من خلال البحث على أماكن البطالة المقنعة بداخل هذه القطاعات المختلفة.

تقييم نتائج البطالة المقنعة:

- بعد البحث الشامل يجب تحديد مدى تأثير البطالة المقنعة على الأداء الخاص للمؤسسة، ثم يجب تقييم نتائج هذه الظاهرة أيضاً على الأداء العامل لاقتصاد الوطني.
- **تقييم الموظفين بشكل عام:** بعد التعرف على حاجة المؤسسات من الموظفين ومدى الفائض لديهم، وتحديد الاختصاصات المطلوبة للعمل في هذه المؤسسة، يجب البدء بتقييم هؤلاء الموظفين من خلال تحديد الشهادات الخاصة بهم وتحديد مهاراتهم والتعرف على أعمارهم وجنسهم واختيار الانسب للمؤسسة.
 - **البدء بخطة العمل بعد التقييم العام:** يبدأ العمل بإيجاد حلول للبطالة المقنعة من خلال الإبقاء على الموظفين حسب المؤهلات والكفاءات والاختصاصات الخاصة بهم، وبالتالي السيطرة على الفساد الإداري والتخلص من الاختصاصات غير المرغوبة والأشخاص غير المؤهلين للعمل بهذه المؤسسة.

- **وضع الشخص المناسب في المكان المناسب:** لتجنب الفساد الإداري وتفشي ظواهر توظيف الأشخاص نتيجة المعرفة الاجتماعية فقط دون الاعتماد على شهاداتهم الجامعية، يجب الحرص على اختيار كادر إداري للمؤسسة بشكل صحيح ويكون قادر على اختيار الموظفين المناسبين.
- **تشجيع المشاريع المتوسطة والصغيرة:** يجب تأمين طرق الدعم الاجتماعي والنفسي والمالي والإداري من قبل الحكومات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة من أجل عدم الاضطرار لتوظيف عدد كبير من الشباب وتعتبر هذه الطرق والوسائل بعض الحلول المقترحة التي من شأنها التخفيف من هذه الظاهرة واعطاء طابع خاص للمؤسسة دون عراقيل من أجل تحقيق الاهداف.

ومن هنا نختم الحديث عن البطالة المقنعة برغم شمولية الموضوع وحساسيته حاولت أن ألم بأهم العناصر لإيضاح الرؤية للواقع المعاش، من تعريف البطالة بصفة عامة مروراً بالبطالة المقنعة، باعتبارها صلب الموضوع مع تحديد الأسباب، الأنواع، الآثار والنتائج إلى الحلول.

خاتمة الفصل الأول:

تمحور الفصل الأول حول الإطار النظري لسياسة التوظيف من جهة والبطالة المقنعة من جهة أخرى لما لهم علاقة وارتباط مع بعض بحيث من خلال هذا الفصل قمنا بالتحدث عن سياسة التوظيف من مختلف جوانبها من مراحلها، نظرة المدارس، تعريفها مع ذكر مختلف الآليات والمناهج المعتمدة...

بينما البطالة المقنعة، اعتمدنا على تعريف البطالة بصفة عامة وتعمقنا في البطالة المقنعة من أنواع مسببات آثار، سلبيات وحلول، وذلك من أجل الإحاطة بهذه الظاهرة من مختلف جوانبها، ومن خلال هذا الفصل توصلنا إلى استخلاص النقاط التالية وهي:

أن سياسة التوظيف أو ما يعرف بالتشغيل مرت بمراحل عديدة في الجزائر من الاستقلال، وذلك لارتباط التغييرات مع أخذ الاستقلالية. وقد ركزت في مراحلها على تبني أسلوب محكم ورشيد للنهوض بالاقتصاد.

نجد أيضاً مختلف آراء الرواد والمفكرين لمختلف المدارس بحيث كل مدرسة ربطت المفهوم على حسب أفكارها، بالرغم من عدم توافقه مع كل الأزمنة إلا أن تلك الأفكار اعتبرت حلول ومبادئ آنية التطبيق آنذاك.

فسياسة التوظيف هي طريقة ومنهج متبع يتضمن بشكل أساسي المورد البشري كوسيلة لتلبية الأهداف

وتحقيقها.

البطالة المقنعة هي ممارسة توظيف عدد أكبر من العمال مما هو مطلوب لأداء وظيفة معينة، وتسمى كذلك بالبطالة الخفية باعتبارها بطالة بقناع واهم لتشغيل ليس بمستوى الفرد ومكانته العلمية وراتب أقل.

- من أسباب ازدياد البطالة المقنعة في الوقت الراهن عدة اسباب منها:
 - انظمة الحاسب الآلي والتي تقوم بأداء مهام البشر، واختصرت عدد الموظفين كثيراً.
 - سوء الادارة بتوزيع المهام على الموظفين، وحصر ذلك على الموظف المنتج.
 - انعدام التدريب والتأهيل الدوري للموظفين في بعض الجهات.
 - عدم وجود حوافز للموظفين في حال ارتفاع الانتاجية.
 - طغيان المحسوبية والعلاقة في التقويم السنوي لأداء الموظفين مما يؤدي الى احباط البعض.

ولمعالجة ظاهرة البطالة المقنعة فإنه يجب أن يعمل المسؤول بأمانة وعدل بين موظفيه وألاً يحابي أو يفضل أحد على أحد، فكلما كانت سياسة التوظيف رشيدة قلت نسبة البطالة المقنعة وحققت المؤسسة اهدافها والعكس صحيح وهذا ما تحاول تحقيق جل البلدان وخاصة النامية.

كانت هذه أهم النقاط التي تم استخلاصها من خلال هذا الفصل النظري الذي تعرضنا فيه إلى سياسة التوظيف والبطالة المقنعة.

وسنتطرق في الفصل الثاني إلى دراسة تطبيقية لهم.

الفصل الثاني

تقييم واقع البطالة المقتعة في الجزائر

-دراسة حالة-

تمهيد:

تعتبر سياسة التوظيف الركيزة الأساسية لأي مؤسسة عامة للتأطير في منهجها وكما رأينا في الفصل النظري عن نتائج هذه السياسة اذ تكلفت ببعض الهفوات (الأخطاء) خاصة في الدول النامية كالجزائر التي تشهد في مختلف قطاعاتها عن هذه الظاهرة الخطيرة التي يجب الوقوف عندها.

وسيتمحور هذا الفصل عن الدراسة التحليلية لهذه الظاهرة في مؤسساتنا العامة، ومن جهة أخرى دراسة لمختلف المؤشرات البطالة في الجزائر ابتداء من أخذها السيادة الوطنية إلى يومنا هذا بُغية التعرف عن المنهجية المتبعة لها في مسيرتها والوقوف بمختلف الاشكاليات.

سنخصص في هذا الفصل تقييم واقع البطالة المقنعة في ظل سياسة التوظيف في الجزائر بمبشرين.

المبحث الأول: مؤشرات البطالة في الجزائر خلال (1962-2022)

سنتطرق في هذا المبحث إلى مختلف مؤشرات البطالة والتي تبين لنا واقع سياسة التوظيف من خلال تفشي هذه الظاهرة في هذه السنوات؛ بحيث سنتحدث عن اجمالي البطالة ومؤشر العمالة بتفسير وتحليل مختلف النتائج.

بعض المفاهيم التوضيحية:

➤ **القوة العاملة:** تضم جميع الأشخاص الذين يستوفون شروط معينة، ليتم تصنيفهم ضمن الأشخاص العاملين أو العاطلين عن العمل على النحو الآتي:

1. **الأشخاص العاملين:** وهم عبارة عن جميع الأشخاص فوق سن معينة تواجدوا خلال فترة مرجعية وجيزة محددة بأسبوع أو يوم واحد حيث ينتمون إما لفئة العاملين بأجر أو العاملين الأحرار (المشتغلون).

2. **البطالون:** وهم جميع الأشخاص دون عمل ومتاحين للعمل وباحثين عن العمل تتراوح أعمارهم بين (15 سنة - 60 سنة) بمعنى المتعطلون.

➤ **الفئة النشطة:** جميع الأشخاص من كلا الجنسين، يشكلون اليد العاملة المتوفرة لإنتاج السلع والخدمات.

➤ **معدل البطالة:** عبارة عن عدد العاطلين عن العمل على اجمالي القوة العاملة مضروبا في 100، أو نسبة السكان العاطلين عن العمل على الفئة النشطة.

➤ **معدل النشاط:** حجم القوى العاملة (الفئة النشطة) على حجم السكان في سن النشاط.

➤ **معدل الاشتغال:** حجم السكان المشتغلون فعلا على مجموع السكان.

➤ **معدل العمالة:** نسبة السكان العاملين على السكان في سن العمل.¹

¹ الديوان الوطني للإحصاء ONS. الجزائر. الجزائر. متاحة على الموقع: www.ons.dz

المطلب الأول: المؤشرات خلال فترة الستينات (1962م-1969م).

عرفت الجزائر مباشرة بعد الاستقلال أوضاع متدهورة ورثتها عن الاستعمار؛ من اقتصاد مفكك؛ بطالة جهل؛ أمية، حاولت أن تلم مختلف الجوانب الاقتصادية.

وانخفضت هذه المعدلات بعد ارتفاع عدد المهاجرين، بحيث:

غادر أثناء هذه الفترة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر وكذا مغادرة بعض الجزائريين الى فرنسا، ونتيجة لانتهاج الجزائر النهج الاشتراكي في اقتصادها واعتماد التخطيط الاقتصادي الذي كان أساسه الاعتماد على الصناعة في إحداث التنمية الاقتصادية، وكانت النتائج كما هو موضح في الشكل التالي:

جدول رقم (2): مؤشر العمالة ونسبة البطالة خلال فترة الستينات (الوحدة بالآلاف).

السنوات	السكان النشطون	السكان المشتغلون	السكان البطالون	نسبة البطالة
1964	256000	17000	103000	35 %
1966	2.564.633	1.720.680	848.953	32.90 %
1967	2.5	1.75	760	25 %

المصدر: من إعداد الطالبة من الموقع www.ons.dz.

نجد تناقص واضح في البطالة من سنة 1964 لـ 1966 إلى 1967م. من خلال تناقص في العمالة من السكان البطالون مع تزايد المشتغلون يقابله الزيادة في الفئة النشطة؛ وهذا ما كان لصالح الجزائر في الخفض من حدة البطالة.¹

جدول رقم (3): الاستخدام والبطالة عام 1966م. (الوحدة: بالآلاف)

السكان	زراعة	قطاعات اخرى	المجموع
عدد السكان	6300	5520	11820
سكان نظريا قادرين على العمل	1300	1180	2480
سكان مستخدمون	870	850	1720
عاطلون عن العمل	430	330	760
نسبة البطالة	33%	28%	30.6%

المصدر الإحصاء العام 1966.

¹ بقه شريف، العايب عبد الرحمان. "العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة" حالة الجزائر. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية. جامعة محمد خيضر بسكرة. العدد الرابع. 2008. ص107

تعتبر سنة 1966 بداية مرحلة تنفيذ المخططات التنموية، وهي الفترة سابقة الذكر في الفصل السابق عن دخول في مرحلة التسيير الذاتي وذلك تبعا للظروف الاقتصادية والسياسية إزاء ما خلفه الاستعمار، وهذا ما تركها في تحدي لسن استراتيجية ونمط جديد وأمام تحدٍ بين اختيار الصناعة الثقيلة أو الخفيفة.

ف نجد من الجدول أعلاه: أصبح الاهتمام بقطاعات أخرى بجانب الزراعة وهذا ما يؤكد عن تبني منهجية جديدة للخروج من أضرار الاستعمار بالرغم من سيطرة القطاع الزراعي.

إذ قدرت نسبة البطالة في قطاعات أخرى أقل من قطاع الزراعة، ما ميّز هذه المرحلة أتباع سياسة خاصة، وبالتالي لم توجه مشكل التشغيل فالقطاع المسير ذاتيا المتمثل في القطاع الصناعي والزراعي قام بذلك بمجموع 980000، وهذه المرحلة هي سوى ظروف لمخلفات الاستعمار فقط.¹

المطلب الثاني: المؤشرات خلال فترة السبعينات (1970م_1979م).

تميزت هذه المرحلة بالنمط الاشتراكي وإدخال المحروقات كعامل أساسي للنهوض بالاقتصاد (مرحلة النفط).

وقد اتسمت بمخطط رباعي أول وثاني يعتمد على سياسة التصنيع كما استهدف المخطط الرباعي الأول بإنشاء حوالي: 265.000 منصب جديد في السنة، وذلك على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع بحيث: 65% من المناصب في الإنتاج المادي، 15% في التعليم، ومجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك 18% (فترة المخطط الرباعي الأول: (1970م - 1973م)).

أما المخطط الثاني (1974م - 1977م) فتميز بإحداث 450.000 وظيفة غير زراعية بمعدل نمو 8.3% سنويا، والخدمات والتجارة والنقل ب 23% والبناء والأشغال العامة 30% بحيث ساهمت الصناعة بمعدل 19%.

وقدر هذا ب: 110.000 منصب عمل، تمّ تشغيل خارج القطاع الزراعي في القطاع العمومي 821.000 شخص خلال ثمانية سنوات بمعدل سنوي قدر ب 75.000 منصب شغل خلال الرباعي الأول، و 130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني، وقد قدرت نسبة البطالة نهاية الرباعي الثاني ب 22% خلال 1977م.²

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول. "سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر". ج2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية. 1999. (ص 160-162)

² عبد اللطيف بن أشنهر "التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980". الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1982. (ص 152)

والجدول الموالي يبين مستوى التأهيل خلال هذه المخططات الرباعية 1و2

جدول رقم (4): مستوى التأهيل للمخططين الرباعي الأول والثاني خلال فترة السبعينات (الوحدة: النسبة المئوية).

المخطط الرباعي الثاني 1974-1977		المخطط الرباعي الأول 1970-1973		مستوى التأهيل
05.870	08.78%	10.37%	07.590	مستوى 6 و 5 (إطارات عليا)
38.012	56.17%	17.18%	12.570	مستوى 4 (تقنيون ومساعدون رئيسيون)
2.2950	34.34%	72.44%	53	مستوى 3 و 2 (عمال مؤهلون تأهيلا عاليا)
66.832	100%	100%	73.160	مجموع نسبة العجز

SOURCE : Abdelmadjid Bouzid, Emploi et chômage En Algérie (1967-1983), les cahiers du C.R.E.A N° 02 ,2 éme ,Alger, 1984,P66.

إن مقارنة هذا الجدول بمستوى التأهيل مع المستوى التعليمي يكشف بنية تأهيل القطاعات الاقتصادية عامة فهي ظاهرة تاريخية في مجتمعنا، فنلاحظ باعتماد المستوى الرابع عكس المخطط الأول تناقص معتبر في نسبة العجز، بحيث يظهر جليا وضع نسبة معدلات التأهيل للاقتصاد الجزائري على كل المستويات، وهذا ما قد يسبب اختلال العمل الاجتماعي وانعدام التنسيق.

والجدول الآتي يبين لنا مقارنة في العمالة بالنسبة للمرحلة السابقة (مرحلة الستينات) مع هذه المرحلة.

جدول رقم (5): توسع التشغيل (1967م - 1978م) (الوحدة: النسبة المئوية)

1978	1973	1967	الحجم
3.5	2.8	2.5	القادرين على العمل
2.83	2.18	1.72	المشتغلون
81%	76.5%	75%	نسبة التشغيل

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، (العدد5). 1986م. ص34

فنلاحظ تطور نسبة التشغيل بتطور وازدياد كل من القادرين على العمل والمشتغلون، وعموما تعتبر مرحلة السبعينات بداية لرحلة جديدة وفاصلة تقودها الجزائر بطبقة وصيغة جديدة ونتيجة ذلك تناقصت نسبة البطالة عن سابقتها بنسب معتبرة.¹

¹ العياشي عنصر "نحو علم اجتماع نقدي" دراسات نظرية وتطبيقية - ديوان المطبوعات الجامعية. 1999. (ص111)

جدول رقم (6): عروض وطلبات العمل خلال السبعينات (الوحدة: بالألف).¹

السنة	الطلبات	العروض
1973	260000	80000
1974	140000	60000
1975	150000	54000
1976	120000	87000
1977	145000	92000
1978	104000	97000
1979	120000	82000

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة

المطلب الثالث: المؤشرات خلال الثمانينات

خلال هذه الفترة، أي مع عقد الثمانينات تمّ امتصاص البطالة بنسبة كبيرة من طرف قطاع الإدارة بنسبة 33% على غرار الصناعة التي أصبحت لا تشغل سوى 13,56% وذلك بسبب تباطؤ وتيرة الاستثمارات التي لم تعد تفي بأعباء العمل المطلوب ويعتبر هذا التحول أهم تحول ميّز مطلع الثمانينات، وعلى العموم تراجع معدلات البطالة عن الفترة السابقة حيث بلغ معدل البطالة سنة 1984م حوالي 8.7% وهو أضعف معدل سجل منذ استقلال الجزائر.

وبداية 1985م ارتفعت من جديد بحيث تزامنت مع الصدمة البترولية والتي كانت نتيجتها التراجع الكبير في الموارد الخارجية للبلاد نتيجة تراجع أسعار النفط وتعتبر وضعية خطيرة، فنجد معدل البطالة 9,7% سنة 1985م ليزداد سنة 1986م إلى 16,14% وهذا ما سمي بمرحلة المأزق الاقتصادي.²

¹ Benissad. *La reformes économique en Algérie*. Opus. Alger. 1991. P40² سفيان بوعيادة "القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب شغل". جريدة الخبر. يومية مستقلة، عدد 4704، الجزائر، تاريخ 20 ماي 2006

كما يبينه الجدول أدناه:

جدول رقم (7): نسبة البطالة من إجمالي العمل خلال فترة الثمانينات (الوحدة: النسبة المئوية).¹

السنوات	نسبة البطالة (%)
1982	16.3
1983	13.1
1984	8.7
1985	9.7
1987	21.4
1989	18.1

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، المعطيات الإحصائية: النشاط، الشغل، البطالة. لمجموعات الإحصائية.

وبالتالي لم يعرف الإنعاش الاقتصادي ما كان منتظرا، لأن تطبيق الإصلاحات الاقتصادية مازال مرتبطا بسعر اليرميل وهذا ما يبين سلبية الاعتماد على المحروقات.

وهذه المعطيات عكست بشكل واضح على آليات التشغيل الممثلة في الجدول التالي:

جدول رقم (8): تطور العروض والطلبات خلال فترة الثمانينات (الوحدة: بالآلاف).²

السنة	الطلبات	العروض
1980	105000	76000
1981	130000	98000
1982	130000	113000
1983	167000	157000
1984	183000	150000
1985	182000	138000
1986	165000	109000

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة

¹ الديوان الوطني للإحصاء "المعطيات الإحصائية: النشاط، التشغيل: أية ملانمة" مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، فاس. 2001. ص60

² أحمد هني "اقتصاد الجزائر المستقلة" مرجع سابق. (ص67)

من خلال الجدول نجد أن حجم الطلبات يفوق عروض العمل المتوفرة وذلك بالرغم من تبني أهداف المخططات التنموية والمتمثلة في القضاء على البطالة وكذلك استحداث فرص عمل تتناسب مع طلبات العمل.

فبالرغم من المعدل المرتفع لنمو التشغيل فإن عرض طلبات العمل أحدث عجزا معتبرا في هذا الميدان، ففي الوقت الذي ينمو إجمالي السكان النشيطين بمعدل قدره 40% كان معدل التشغيل يقدر بحوالي 4.6%، الأمر الذي يؤكد وجود تباعد بين نمو السكان النشيطين وخلق فرص العمل الجديدة.

لذا وجدت المؤسسات الوطنية نفسها أمام خيارين:

1. مراجعة سياسة التشغيل على حساب الجانب الاجتماعي بحيث عانت من بروز حالات في فائض التشغيل لعدم التسيير العقلاني بسبب قلة الخبرة ذو التجربة في ميدان التنظيم والتسيير، وهذا ما اقتضى تخفيض حجم التشغيل ونجم عنه إخراج عدد من العمال الذين قُدر أنهم في الحقيقة غير منتجين في أعمالهم، وأن خروجهم لن يؤثر على الإنتاج بل ينقص على المؤسسة فائض البطالة المقنعة لأنهم عمال يستتروا ببطالتهم بقناع ظاهري وهو العمل وكانت نتيجة تسريحهم تخفيض من هذه البطالة من 63.000 عامل (9.5%) سنة 1980م إلى 21.000 عامل (2.7%) سنة 1985م ثم 0.4% سنة 1987م، وهذا ما أدى الى أزمة عدم تعيين الخريجين أو ما يسمى بأزمة المتعلمين عكس فترة السبعينات التي كانت تعاني من أزمة غير المتعلمين.

2. عدم إدخال قوى عاملة جديدة في المؤسسات الوطنية حتى يتم التخلص من فائض الأيدي العاملة (البطالة المقنعة).¹

والجدول الذي أمامنا يبين نسبة التشغيل خلال هذه الفترة وهو تلخيص لما ذكر أعلاه.

جدول رقم (9): نسبة التشغيل خلال فترة الثمانينات (الوحدة: النسبة المئوية)

الحجم	1982	1985
القادرين على العمل	4.3	4.5
المشتغلون	3.4	3.9
نسبة التشغيل	80%	86.3%

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، العدد 5. 1986م. (ص34)

¹ نور الدين زمام "السلطة الحاكمة الخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري. 1962-1998" دار الكتاب العربي. 2002 ص. (ص 215-216)

المطلب الرابع: مؤشرات البطالة خلال التسعينات

تعتبر مرحلة التسعينات مرحلة ذات تطورات في الجزائر، لما لها تزايد كبير في معدلات البطالة بداية من 1990 الى غاية 2000 وهذا راجع لبرامج الاصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي، والتي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية والمالية دون ان تمس التشغيل مما ادى الى تطور سريع في معدلات البطالة.

والجدول الآتي يبين هذه التطورات:

جدول رقم (10): معدل البطالة في الجزائر (الوحدة: النسبة المئوية)

السنوات	نسبة البطالة (%)
1990	19.70
1991	20.60
1992	24.37
1993	26.229
1994	27.739
1995	31.840
1996	28.304
1997	25.430
1998	26.630
1999	28.304

المصدر: من اعداد الطلبة بالاستعانة بمعطيات البنك الدولي

وكذا تتميز مرحلة التسعينات بحالة اللاتوازن بين طلبات وعروض العمل لغاية سنة 1995 أين يلاحظ انخفاض مفاجئ في عملية التوظيف الدائم، يرجع ذلك الى سياسة الاصلاحات الاقتصادية والخصوصة وما صاحبها من غلق للكثير من المؤسسات وتسريح الالاف من العمال مما ادى الى تفاقم مشكلة البطالة.¹

¹ <https://data.albankaldawli.org/indicador?tab=al>

وهذا ما تبينه الجداول التالية:

جدول رقم (11): تطور سوق الشغل فترة 1990-1999. (الوحدة: بالآلف)

السنوات	طلبات العمل	عروض العمل	توظيف دائم	توظيف مؤقت	المجموع
1990	229.845	78.783	33.055	24.443	60.498
1991	158.875	53.922	19.382	22.837	42.219
1992	170.709	44.815	14.752	21.916	36.668
1993	153.898	43.031	15.173	20.258	35.431
1994	142.808	48.205	12.806	24.179	36.985
1995	168.387	48.695	11.578	29.885	41.463
1996	134.858	36.768	6.134	25.976	32.110
1997	163.800	27.934	5.090	19.740	24.830
1998	166.299	28.192	3.926	22.638	26.564
1999	121.309	42.726	3.727	18.650	22.377

Source: O.N.S.Algerie. 2000

جدول رقم (12): سيرورة تطور السكان النشطين المشتغلين والبطالين خلال التسعينات (الوحدة: الألف)

كمثال لما سبق وكذلك تبين لانعكاسات تلك الاجراءات المعتمدة في هذه الفترة

السنوات	السكان النشيطون	السكان المشتغلون	السكان البطالون
1990	5.851.000	4.695.000	1.156.000
1994	6.814.000	5.154.000	1.660.000
1997	8.072.000	5.815.000	2.257.000
1999	8.589.000	6.073.000	2.516.000

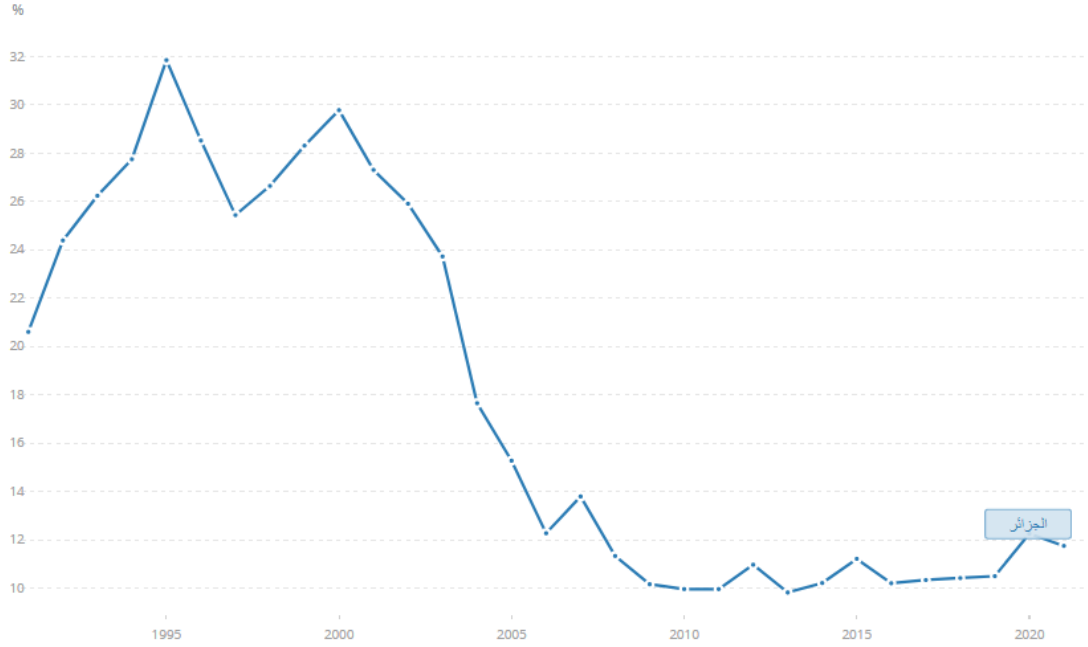
Source: o.n.s.Algerie. 2001.

ومنه نستج أن هنالك تزايد في الفئة النشطة يصاحبها نقصان في الفئة المشغلة بسبب النمو الديمغرافي الكبير كل سنة، وبالتالي تتعقد مشكلة البطالة أكثر فأكثر.¹

وفي الأخير أعطيت الأولوية في هذه الفترة للإصلاحات الاقتصادية فلم تعطي حل لمشكل البطالة وهكذا كانت النتيجة.

¹ البنك الدولي "تقرير التنمية في العالم العربي" 1996. ص 159

شكل رقم (3): تطور معدل بطالة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر خلال الفترة 1991-2021،
الوحدة: نسبة مئوية



المصدر: بيانات البنك الدولي

المطلب الخامس: مؤشرات البطالة خلال العقد العشرين (2000-2022)

تميزت هذه الفترة بارتفاع أسعار النفط مع اعتماد الجزائر على المحروقات وكان ذلك سببا في انخفاض نسبة البطالة بشكل ملحوظ ومعتبر كما هو ممثل في الجدول الموالي:

جدول رقم(13): تطور نسبة البطالة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر خلال (2000-2022).
(الوحدة: النسبة المئوية).

السنوات	نسبة البطالة (%)
2000	29.770
2003	15.270
2006	9.960
2009	11.21
2012	10.940
2015	15.270
2018	10.416
2019	10.494
2020	12.248
2021	11.746
2022	11.5

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد بيانات البنك الدولي (الوحدة النسبة المئوية).

تعتبر هذه الفترة ذو منحرج نوعي في سوق عمل الجزائر لما لها من تحسن جيد لأسعار النفط في الأسواق العالمية، إذ سميت مرحلة الإنعاش الاقتصادي بسبب التطور في الأسعار، فحفزت الدولة بدورها على الشروع في صياغة البرامج والأجهزة المتخصصة في تنشيط سوق العمل، والتي بدأتها ببرنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) والبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية الريفية (2001-2006)، والوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار... الخ.

وتبنت سياسة واضحة لتقليص نسبة البطالة ثم اقتراحها، وتوجت بإعداد وثيقة عمل مرجعية أُطلق عليها اسم المخطط الوطني لمكافحة البطالة وترقية التشغيل في جوان 2008 لتحصدها بخفض نسبة البطالة إلى 10% سنة 2010.

وسُطرت تحت الأهداف التالية:

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.
- ترقية التكوين المؤهل لتسهيل الإدماج في عالم الشغل.
- تسهيل الاجراءات المتعلقة بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ترقية تشغيل الشباب.
- اصلاح وعصرنة تسيير سوق العمل.
- متابعة ومراقبة وتقييم اليات تسيير سوق الشغل.
- انشاء ووضع هيئات تنسيقية ما بين القطاعات تكون وظيفتها التشاور.

وعززت هذا المخطط بمجموعة من الاستراتيجيات في مجال ترقية التشغيل ومحاربة البطالة منها مخطط الحكومة لسنة 2015، المتضمن ما يلي:

- ✓ تبسيط وتكليف جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار مقارنة اقتصادية بحثة بتفضيل التوظيف الدائم للشباب طالبي العمل لأول مرة.
- ✓ مواصلة عصرنة وتعزيز المرفق العمومي للتشغيل من خلال التقريب بين عرض وطلب العمل.
- ✓ عصرنة المصالح اللامركزية للتشغيل وتحسين التفاعل المتبادل بين مختلف المتدخلين قصد تحسين تسيير سوق العمل.

ولضبط ومواصلة سوق العمل ورفع القدرات لدعم امتصاص البطالة ضمن مخطط الحكومة لـ 2017، فإن الحكومة عازمت على دعم استحداث مناصب العمل وخلق الثروات في جميع القطاعات لتحسين عروض العمل المساهمة في احتواء البطالة، مع إطلاقها لأزيد من 3.000 مشروع سنتي (2018-2019) مع استحداث 80.000 منصب شغل، وموصلة الاجهزة والاليات الأخرى في استحداث مناصب شغل.

بينما مع نهاية 2019م وبداية 2020 م نلاحظ وجود تدبب في معدلات البطالة، حيث بلغ المعدل الأقصى للبطالة 13%، وهذا يعود إلى غلق المصانع ومئات الشركات في مختلف القطاعات، بالإضافة لمئات الآلاف من أصحاب المهن الحرة الذين يصنفون في خانة اليد العاملة المؤهلة وغير الناشطة وتتدخل ضمن القيود التي فرضتها جائحة كورونا مع أسباب سياسية أخرى.

وباعتبار هذا الفيروس ذو أثر صحي وجدت المؤسسات نفسها تعتمد بطالة جزئية شملت القطاعين العام والخاص مع ضرورة غلق الحدود البرية والجوية مما أضر سلباً على البطالة والنسبة المسجلة أكبر دليل.

كما نلاحظ في السنوات الأخيرة مع نهاية 2021 م تناقص معتبر في نسبة البطالة، يرجع لتبني آليات جديدة للاتفات للقطاع الفلاحي وتنميته مع استغلال الثروات في مختلف مناطق الدولة بالإضافة إلى اعتماد منحة البطالة كحل أولي لامتناس هذه الظاهرة تحفظ كرامة المواطن والتي هي عبارة عن مساعدة مالية مقدرة بـ 15.000 دينار لكل فرد تستوفي فيه شروط العمل ولم يوفق بعد في ذلك، وسمحت هذه المنحة بتخفيف الضغط على الأسر وزيادة دخلها الإجمالي، خاصة التي تضم عددا يقدر بـ 3 أو 4 بطالين.

فالجزائر في الوقت الراهن تسعى بكل الطرق ومختلف القطاعات للنهوض بالاقتصاد والرفع من وتيرته من أجل تقليص فجوة شبح البطالة بطرق أكثر صرامة وفعالية عن ما سبق، باعتبار منحة البطالة ليست الحل الجذري لها.

نستنتج من خلال هذا المبحث الذي يعتمد دراسة تحليلية عن واقع سياسة التشغيل في ظل البطالة المقنعة، فالجزائر وعلى مر الزمن إبتداء من أخذها السيادة الوطنية إلى يومنا هذا انتهجت عدة آليات للحد من البطالة وتجذرها والترقي في مستوياتها بوضع بصمتها لاقتصاد فريد نحو تغيير إيجابي على الحياة العامة، لكن الواقع كان دون ذلك، فبالرغم من المجهودات المبذولة وُجدت أسباب عرقلت ذلك اعتمدها الدولة والمتمثلة في:

- **التوقف عن تعيين الخريجين:** سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا وخريجي المعاهد والمدارس العليا من اهم مهام الحكومة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة من خلال سياستها الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجال الوظائف.¹
- **عدم التنسيق بين التكوين والتعليم وسوق العمل:** إن مدة التعليم ومدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معاً، فعدم التنسيق بين التكوين والتوظيف أدى إلى تراجع عائد التعليم والحصول على مناصب دون مراعاة التخصص.²
- **التوزيع الجغرافي للسكان:** بعد استقلال الجزائر شهدت نمو جغرافي كبير، ومع هجرة الأفراد من الريف إلى المدينة وكذا من الولايات الأقل جاذبية إلى الأكثر جاذبية لفرص العمل، هذا التباين يزيد من حدة البطالة (بخلق ضغط منطقة على أخرى).³

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد" (من خلال حالة الجزائر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2010. (ص 255)

² مدني بن شهرة "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل" (التجربة الجزائرية) ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. 2008. (ص 256)

³ مدني بن شهرة. المرجع نفسه (ص 232)

- **تخطيط القوى العاملة:** سوء تخطيط القوى العاملة سبب جوهري في زيادة حدة البطالة.¹
- **هشاشة الاقتصاد الجزائري:** اذ يعتبر ضمن الاقتصاديات الأكثر ضعفا وهشاشة في العالم لاعتماده الكلي على إيرادات المحروقات لتمويل المشاريع وكذا الانفاق العمومي دون السعي لإيجاد بدائل اقتصادية جديدة.

ومن جهة أخرى لعبت الكوارث الطبيعية دور فعال في الزيادة من نسب البطالة وأكبر دليل جائحة كورونا كما ذكرنا سابقا وما خلفته من أضرار على مختلف الأصعدة، لذا وجب وضع حلول جذرية وعميقة للتخلص من هذه الظاهرة لتحقيق اقتصاد قوي.

¹ مدني بن شهرة. المرجع نفسه (ص 257)

المبحث الثاني: نتائج دراسة حالة.

بعد دراسة وتحليل مختلف مؤشرات البطالة التي انبثقت عن سياسة التوظيف الجزائرية، سوف نحاول الآن تسليط الضوء كمثل واقعي عن حالة مؤسساتنا العمومية في ضوء سياستهم الوظيفية، وأخذنا كمثل عن ذلك البلدية كمؤسسة عمومية، ونهدف هذه الدراسة التطبيقية الى الكشف عن سيرورة عمل سياسة التوظيف اثناء العمل وما مدى توسع او ظهور هذه الظاهرة (البطالة المقنعة) في مؤسساتنا. ولقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى:

- مجالات الدراسة.
- منهجية الدراسة.
- عرض البيانات.
- تحليل البيانات.
- الاستنتاج العام.

المطلب الأول: مجالات الدراسة

أولاً: المجال المكاني للدراسة

(1) تعريف بلدية حاسي القارة: (التقديم العام للمؤسسة)

هي هيئة لا مركزية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتُعد جزء من مجموعة كبيرة تمثل الدولة ولهذا الخصوص فهي تقوم بعدة نشاطات منها: الحالة المدنية، الخدمة الوطنية، الانتخابات، إحصاء السكان.

(2) نشأة بلدية حاسي القارة:

تأسست بلدية حاسي القارة يوم الأربعاء 23 ذو الحجة 1404 هـ الموافق لـ (19/09/1984م) وتقع بلدية حاسي القارة في الجهة الغربية من الولاية وكان يبلغ عدد العمال فيها 177 عامل، وهي تتربع على مساحة تقدر بـ 687.96 متر مربع، وكانت بداية أول عهدة لها في: 12/12/1984م

أول رئيس مجلس شعبي بلدي: أحمد عبد الحاكم، ويعتبر رئيس البلدية هو المسؤول الأول في البلدية إذ له صلاحيات شاسعة من حيث تنفيذ المشاريع والتوظيف وشراء السيارات اللازمة له ولموظفي البلدية والمعدات الثقيلة وبناء المباني المملوكة للبلدية، ويستطيع أن يفوض بعض صلاحياته لنائبه أو مساعده.

(3) موقع بلدية حاسي القارة:

- يحدها من الشمال: البريد المركزي القديم.
- من الجنوب: متوسطة المجاهد بلحاج محمد ويفصل بينهما طريق.
- أما شرقاً: فيحدها الطريق الوطني رقم 01 (طريق الوحدة الإفريقية).
- وغرباً: تحدها سكنات وظيفية.

(4) المجلس الشعبي البلدي:

تمّ انتخاب المجلس الشعبي البلدي الجديد في 22/09/2017م ويتشكل من (15 عضو) متمثلين في رئيس المجلس الشعبي البلدي، (4 نواب) للرئيس و (10 أعضاء) يوزعون لجان دائمة ويُعدّ المجلس الشعبي البلدي إطاراً للتعبير عن الديمقراطية ويمثل القاعدة اللامركزية ومكان مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية.¹

¹ وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

- **لجان المجلس الشعبي البلدي:**

من بين أعضاء المجلس الشعبي البلدي لبلدية حاسي القارة لجانا دائمة متمثلة أساسا في:

1. لجنة تهيئة الإقليم والتعمير والسياحة والصناعة التقليدية.

2. لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية والرياضية.

3. لجنة الفلاحة والري والصيد البحري.

ويتم تشكيل هذه اللجان سواء كانت دائمة أو مؤقتة عن طريق مداولة يصادق عليها أغلبية أعضاء المجلس الشعبي البلدي.

(5) الهيكل التنظيمي للبلدية:

تتكون إدارة البلدية من مصالح إدارية وأخرى تقنية كالتالي:

- **الأمانة العامة:**

تتشكل من (5) مكاتب مبيّنة أدناه:

- مكتب الأمن والوقاية

- مكتب الأرشيف

- مكتب المداولات والقرارات التنظيمية

- مكتب تسيير المواد البشرية والتكوين

- مكتب البريد

كما أن البلدية تتكون من (9) مصالح إدارية وأخرى تقنية كالتالي:

(أ) مصلحة التنظيم: تتكون من:

- مكتب الانتخابات

- مكتب الجمعيات

- مكتب الشؤون القانونية والمنازعات¹

(ب) مصلحة الرقمنة العصرية: تتكون من

- مكتب الحالة المدنية والخدمة الوطنية

¹ وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

- مكتب تنقل الأشخاص (جواز السفر + بطاقة الهوية)
- مكتب مرور السيارات (بطاقة المركبات ورخص السياقة)
- ت) مصلحة الشؤون المالية: تتكون من
 - مكتب المالية والتحليل المالي
 - مكتب متابعة التحصيلات المختلفة
- ث) مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية والرياضة والسياحة: يتكون من
 - مكتب الشؤون الاجتماعية
 - مكتب الشؤون الثقافية والرياضة والسياحة
 - مكتب تسيير المدارس الابتدائية والخدمات الاجتماعية المدرسية
- ج) مصلحة الشؤون الصحية والفلاحية: تتكون من
 - مكتب الفلاحة والاستثمار
 - مكتب حفظ الصحة البلدي
- ح) مصلحة ممتلكات البلدية: تتكون من
 - مكتب ممتلكات البلدية العقارية
 - مكتب تسيير ممتلكات البلدية المنقولة
 - مكتب متابعة التحصيل العقاري
- خ) مصلحة العمران والطرق والشبكات:
 - مكتب التعمير والتقنيات الحضرية
 - مكتب الطرق والشبكات
 - مكتب السكن¹
- د) مصلحة التجهيز: تتكون من
 - مكتب الدراسات والمتابعات التقنية
 - مكتب الصفقات العمومية والمتابعة الإدارية للمشاريع
- ذ) مصلحة الوسائل العامة والخدمات المختلفة: تتكون من
 - مكتب تسيير ومخازن البلدية

¹ وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

- مكتب تسيير الحضيرة والعتاد
- مكتب النظافة والنقاوة العمومية والتطهير

(6) أهداف البلدية: باعتبار البلدية من الشعب وللشعب فهي تقوم بجميع الأعمال المتعلقة بتنظيم منطقتها وإصلاحها وتجميلها والمحافظة على (الصحة والراحة والسلامة العامة) ولها في سبيل ذلك اتخاذ التدبير اللازمة المتمثلة في الأهداف التالية:

- تنظيم وتنسيق البلدة وفق مخطط تنظيمي مصادق عليه من الجهات المختصة.
- الترخيص بإقامه المنشآت والبنائيات وجميع التمديدات العامة والخاصة ومراقبتها.
- المحافظة على مظهر ونظافة البلدة، وانشاء الحدائق والساحات والمنتزهات وأماكن السباحة العامة وتنظيمها وإدارتها بطرق مباشرة أو غير مباشرة ومراقبتها.
- وقاية الصحة العامة وردم البرك والمستنقعات ودرء خطر السيول وانشاء أسوار من الأشجار حول البلدة لحمايتها من الرمال.
- مراقبة المواد الغذائية والاستهلاكية والاشراف على تموين المواطنين بها ومراقبة أسعارها وأسعار الخدمات العامة ومراقبة الموازين، والمكاييل، والمقاييس بالاشتراك مع جهات مختصة ووضع الاشارة (الدمغة) عليها سنويا.
- انشاء المسالخ وتنظيمها.
- الترخيص بمزاولة الحرف والمهن وفتح المحلات العامة ومراقبتها صحيا وفنيا.
- انشاء الأسواق وتحديد مراكز البيع.¹
- المحافظة على السلامة والراحة وبصورة خاصة اتخاذ الاجراءات اللازمة بالاشتراك مع الجهات المعنية لدرء وقوع الحرائق واطفائها وهدم الأبنية الآيلة للسقوط أو الأجزاء المتداعية منها وانشاء الملاجئ العامة.
- التعاون مع الجهات المختصة لمنع التسول والتشرد وانشاء الملاجئ للعجزة والأيتام والمعتوهين وذوي العاهات وأمثالهم.
- انشاء المقابر والمغاسل وتسويرها وتنظيفها ودفن الموتى.
- منع وإزالة التعدي على املاكها الخاصة والأملاك العامة الخاضعة لسلطاتها.¹

¹ وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

ثانيا: المجال الزمني:

إن كل بحث يتطلب فترتين زمنيتين لا تقل إحداهما أهمية عن الأخرى وهما:

الفترة النظرية للبحث: بدأت الدراسة النظرية في بداية شهر فيفري 2023م، وخلال هذه الفترة تمت صياغة الاشكالية والتساؤلات حول موضوع البحث وفي المقابل وضعت الفرضيات التي هي بمثابة إجابة عن التساؤلات وذلك في انتظار التحقق منها ميدانيا، مع الاستطلاع الشامل عن مختلف المراجع الخاصة بالبحث.

الفترة الميدانية للبحث: وتمثلت في زيارة استطلاعية للمؤسسة العمومية البلدية بالمنطقة (حاسي القارة)، بالإضافة إلى لقاء مع مهندسة مصلحة الإعلام الآلي وقامت بالتزويد عن المعلومات العامة حول المؤسسة يوم: 2023/4/30م.

وكانت هذه الزيارة الاستطلاعية كوسيلة مساعدة على تحديد المؤسسة العمومية (البلدية) كمجتمع للبحث الذي ستقوم فيه الدراسة الميدانية، كما تم تحديد عينة البحث المتمثلة في عمال المؤسسة، ومن ثم توزيع الاستبيان على الموظفين في تاريخ 2023/5/3م، وتم استلامه عشية اليوم نفسه ونسبة أقلية في اليوم الموالي، وبعد الاستشارة من الأستاذة المشرفة تمّ تفريغ المعلومات ووضعها في جداول احصائية وتحليلها.

ثالثا: المجال البشري:

أجريت الدراسة الميدانية في بلدية حاسي القارة بولاية المنية على موظفي المؤسسة وقدرت العينة بـ 40 مفردة من أصل 273 تمّ اختيارها بشكل عشوائي بسيط، بحيث فُقدت استمارة واحدة لم يتم ارجاعها، وبذلك أصبحت عينة البحث 39 مفردة موزعة على موظفي المؤسسة.

المطلب الثاني: منهجية الدراسة**أولا: عينة الدراسة وكيفية اختيارها:**

يلجأ الباحثون في مختلف البحوث الميدانية باختيار عينة من المجتمع الأصلي للدراسة حيث يصعب على الباحث إجراء الدراسة على جميع مفردات المجتمع فهي تعتبر من أبرز الطرق التي يستعملها الباحث في جمع المعطيات والبيانات التي تساعد في دراسته وتحليله وتفسيره للظاهر التي يكون الباحث بصدد دراستها وهذه العينة تنقسم إلى عدة أنواع حسب نوع الموضوع ونوع مجتمع الدراسة.²

¹ وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

² رشيد روي "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، (ص 184)

لذلك تعتبر عملية اختيار العينة خطوة أساسية في البحث فهي تمثل عدد من الأفراد يحملون نفس الصفات الموجودة في المجتمع الذي يقع عليهم الاختيار فيكون ضمن أفراد العينة دون تدخل أو تحيز أو تعصب الباحث أي إعطاء كل فرد في المجتمع فرص متكافئة للاختيار والهدف من ذلك هو الموضوعية.¹

تمثلت عينة الدراسة في 39 عامل من أصل 273 عامل، حيث تم اختيارها بطريقة عشوائية وبالتالي نجد:

$$273 \longleftarrow 100\%$$

$$39 \longleftarrow x$$

$$\text{ومنه: } 39 \times \frac{100}{273}$$

أي حوالي: 14% من النسبة الإجمالية للعمال.

ثانيا: أدوات جمع البيانات:

1/ الملاحظة:

تعتبر الملاحظة مصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة حيث تعتمد على حواس الباحث فالحس هو المحرك الأساسي للملاحظة حيث تتطافر مجموعة الحواس الانسانية للتسجيل سواء بالحواس المجردة أو الاستعانة بالآلات والمعدات المجهزة التي تسير ذلك وتسجله وتتيح إمكانية أكبر للملاحظة.

وتمت الاستعانة في الدراسة الميدانية بتقنية الملاحظة البسيطة والمباشرة، ويُقصد بها ملاحظة الظاهرة كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية دون اخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة.²

وهذا ما ساعد في إيجاد كمّ من المعلومات حول موضوع الدراسة.

2/ الاستمارة:

تُعرف على أنها مجموعة من الأسئلة المقننة (مغلقة أو مفتوحة) التي توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على بيانات او معلومات حول قضية معينة أو اتجاه معين، فالاستمارة هي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة سواء مغلقة أو مفتوحة توجه إلى أفراد عينة البحث وذلك من أجل الحصول على بيانات

¹ فضيل دليو وآخرون "الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية" منشورات جامعة المنتوري، قسنطينة، 1999، (ص 191)
² عمار بوحوش "مناهج البحث العلمي وطرق إحداه البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، (ص 198)

ومعلومات متعلقة بموضوع البحث في حين نفرض على المبحوث التقيد وعدم الخروج عن أطرها العريضة ومضامينها التفصيلية.¹

فقد تم اختيار هذه الأداة لأنها تتناسب مع طبيعة الموضوع، وتمّ بناء هذه الاستمارة على الأسئلة الجوهرية فقط والمكونة من: 17 سؤال مقسمة على 3 محاور أساسية، محور خاص بالبيانات الأولية، ومحور خاص بسياسة التوظيف بينما محور آخر خاص بالبطالة المقنعة.

المحور الاول: المتعلق بالبيانات الشخصية للعامل والمتمثلة في الجنس، المستوى التعليمي..... إلخ
المحور الثاني: المتعلق بتطبيق سياسة التوظيف ومدى فاعليتها في المؤسسة.
المحور الثالث: الخاص بنقشي البطالة المقنعة في المؤسسة.

المطلب الثالث: عرض وتحليل البيانات

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية.

سننتظر لمختلف المعلومات الشخصية التي تخدم هدف البحث وهي كالآتي:

جدول رقم (14): توزيع المبحوثين حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
28%	11	ذكر
72%	28	انثى
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة. (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه: أن نسبة 72% من المبحوثين هم إناث وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بالمقابل نجد نسبة 28% من المبحوثين ذكور، وهذا ما يبيّن أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور، أي أغلب أفراد العينة هم إناث، وهذا راجع لطبيعة العمل.

حيث نفهم من هذا أن هناك فرصة للعنصر الأنثوي من خلال تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة وذلك راجع إلى مدى اهتمام الدولة بسياسة تشغيل النساء وعدم احتكارها على الرجال فقط.

¹ حسن محمد حسن "الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي"، دار الطباعة، بيروت، 1986، (ص 214)

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
15%	06	من 25 إلى 35
74%	29	من 35 إلى 45
10%	4	من 45 فما فوق
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 74% من المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 35 و 45 سنة، بالمقابل نجد نسبة 15% من المبحوثين تتراوح أعمارهم 25 إلى 35 بينما نسبة 4%:45 فما فوق وهي أضعف نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، وعليه نستنتج أن أغلب أفراد العينة هم شباب. حيث تكون فئة الشباب الأكثر قدرة على تحمل ضغوط العمل كما تتسم هذه الفئة بالنشاط والحيوية وروح العمل مقارنة بالفئات الأخرى وهذا ما يسمح لهم بمزاولة عملهم بشكل جيد تضمن المؤسسة الاستقرار ورفع الانتاج ومنه تحقيق الاهداف المسطرة.

الجدول رقم (16): توزيع الأفراد على حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى المعيشي
00%	00	ابتدائي
5%	02	متوسط
31%	12	ثانوي
26%	10	تكوين مهني
38%	15	جامعي
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 38% من المبحوثين مستواهم تعليمي جامعي بالمقابل نجد نسبة 31% من المبحوثين مستواهم ثانوي، كما أن نسبة 26% من المبحوثين مستواهم التعليمي تكوين مهني، أما نسبة 2% متوسط.

لنستنتج أن أغلب الموظفين هم ذو مستوى عالٍ من التعليم وهذا دليل على خصوصية العمل كون المؤسسة تحتاج إلى كفاءات علمية ومهنية قادرة على مواكبة التكنولوجيا وتحقيق أهداف المؤسسة.

الجدول رقم (17): توزيع الأفراد على حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
23%	09	أعزب
69%	27	متزوج
5%	02	مطلق
3%	01	أرمل
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 69% من المبحوثين متزوجين، وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بالمقابل نجد 23% من المبحوثين هم عَزَّاب، بينما نجد 5% مطلَّقين و 3% أرامل.

وعليه نستنتج أن معظم الموظفين في المؤسسة مستقرين، يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي بأن العمال يعملون بأكبر جهد بُغية الحِفاظ على مناصب عملهم نظراً لأنَّ لهم أُسرَّ يعولونها وهم لا يفكرون في الخروج الطوعي من العمل، وبالتالي يطمحون بالبقاء في مناصبهم حتى بدون ترقية أو زيادة في الأجور.

الجدول رقم (18): توزيع الأفراد حسب الأقدمية.

النسبة	التكرار	الأقدمية في المؤسسة
64%	25	أقل من 05 سنوات
26%	10	من 05 إلى 15 سنة
7%	03	من 15 إلى 25 سنة
3%	01	من 25 سنة فما فوق
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 64% من المبحوثين أقدميتهم أقل من 5 سنوات وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بالمقابل نجد نسبة 26% من المبحوثين تتراوح أقدميتهم بين 05 إلى 15 سنة، بينما نسبة 3% لأكثر أقدمية و7% للفئة التي تتراوح أقدميتها من 15 إلى 25 سنة.

نستنتج ان المؤسسة تعتمد في استراتيجيتها على استقطاب العمال الجدد ولا تعتمد على الأقدمية وهذه الاستراتيجية تتسم بها كل مؤسسة لطبيعة عملها، أي أن التوظيف فيها يتم بشكل مستمر.

الجدول رقم (19): توزيع الأفراد حسب الوظيفة.

الوظيفة	التكرار	النسبة
إطار	6	15%
عون تحكم	13	34%
عون تنفيذ	20	51%
المجموع	39	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن نسبة 51% من المبحوثين وظيفتهم عون تنفيذ، بالمقابل نجد نسبة 34% من المبحوثين هم عون تحكم، في حين 15% فقط هم إطار في المؤسسة.

وهذا يدل على توفر المؤسسة على الطاقات البشرية بمختلف المستويات المهنية لغرض سير وتسيير المؤسسة والحصول على الأداء والمردود الجيد للعمال، وبالتالي تحسين مستوى الخدمات بالإضافة إلى أن المؤسسة تهتم بالاستقطاب حسب احتياجاتها في الرتب.

الجدول رقم (20): توزيع الأفراد حسب موقع السكن.

موقع السكن	التكرار	النسبة
داخل المدينة	37	95%
خارج المدينة	2	5%
المجموع	39	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 95% من المبحوثين يسكنون داخل المدينة وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بالمقابل نجد نسبة 5% من المبحوثين يسكنون داخل المدينة.

ومن هنا نستنتج أن معظم العمال يقطنون داخل المدينة وبالتالي على دراية عند إعلان المؤسسة عن عملية البحث عن عمال ويكونون أكثر علمًا من الأشخاص الذين يقطنون خارج المدينة بالإضافة إلى أن المؤسسة تحتاج في غالب الأحيان إلى العمل الأقرب وتأخذ هذه النقطة بعين الاعتبار من أجل حضورهم وخروجهم في الوقت المناسب لتحقيق سياستها المدروسة.

المطلب الرابع: السياسة التوظيفية للبلدية

الجدول رقم (21): وتيرة العامل اتجاه عمله (كامل قوته وكفاءته ام لا).

النسبة	التكرار	وتيرة العمل
49%	19	نعم (بكامل القوة والكفاءة)
51%	20	لا (بدون كفاءة وقوة)
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبية المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أن النسب متباينة بين وتيرة عمل جيدة للعامل اتجاه وظيفته وبين وتيرة دون المستوى، بحيث 51% تمثل نسبة العامل الذي يعمل أقل من الطاقة والكفاءة المطلوبة يقابله 49% نسبة العامل الذي يعمل بالطاقة والكفاءة المطلوبة.

ومن هنا نستنتج أن معظم العمال يعملون بدون كفاءة اتجاه وظائفهم وهذا قد يرجع لعدم الرضى اتجاه السياسة المنتهجة في سير العمل.

الجدول رقم(22): التوظيف في المؤسسة على أساس ماذا يتم.

الاجابة	التكرار	النسبة
على اساس الشهادة (ادماج)	30	%77
على اساس المسابقة	9	%23
المجموع	39	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه: أن نسبة 77% من المبحوثين تمّ توظيفهم بالمؤسسة على أساس الشهادة (إدماج) وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بينما 23% تمّ توظيفهم في المؤسسة على أساس المسابقة وبالتالي تتسم المؤسسة من ناحية توظيفها للعمال بمبدأ العدل والشفافية.

الجدول رقم(23): توزيع الافراد حسب علاقتهم مع زملائهم في المؤسسة.

العلاقة بين الافراد	التكرار	النسبة
جيدة	10	%26
حسنة	21	%54
سيئة	8	%20
المجموع	39	%100

من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 54% من المبحوثين لهم علاقة حسنة مع زملائهم وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بالمقابل نجد أن نسبة 26% من المبحوثين علاقتهم حسنة، في حين أن 20% من المبحوثين لهم علاقة سيئة مع زملائهم.

ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثين علاقتهم حسنة إلى جيدة مع زملائهم وهذا راجع للاتصال الدائم فيما بينهم من أجل قضاء مصالحهم وعلاقاتهم الأخوية غير الرسمية.

الجدول رقم (24): توزيع الأفراد حسب مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار.

الافراد	التكرار	النسبة
نعم	00	00%
لا	39	100%
المجموع	39	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 100% من المبحوثين لا يشاركون في عملية اتخاذ القرار وهذه النسبة تمثل اتجاه عام.

وعليه نستنتج أن الموظفين لا يشاركون في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، وهذا راجع إلى نقشي البيروقراطية وتسلط أصحاب المناصب العليا وفرض كل آرائهم ومقترحاتهم وعدم إعطاء فرصة للعامل ويصبح بذلك غير قادر على التغيير بالإضافة إلى أن المؤسسة لم تعترف برأيه ولم تأخذ بعين الاعتبار كفاءته، وبالتالي يصبح الموظف مغترب داخل المؤسسة ويؤدي هذا إلى ضعف الجانب الثقافي له.

وهذا ما يفسر لنا الإجابة السابقة فيما تخص عدم تسخير العامل لقدراته وكفاءته في العمل من جهة ويعكس بالسلب على سياسة المؤسسة من جهة أخرى.

الجدول رقم (25): توزيع أفراد العينة حسب وظيفتهم قبل الالتحاق بالمؤسسة.

الوظيفة قبل الالتحاق بالمؤسسة	التكرار	النسبة
بطل	15	38%
عامل غير رسمي	22	57%
متربص	2	5%
المجموع	39	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 57% من المبحوثين كانوا عمالاً غير رسميين وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، بالمقابل نجد نسبة 38% من المبحوثين كانوا بطالين قبل التحاقهم بالمؤسسة، بينما نسبة 5% كانوا متربصين قبل الالتحاق بالمؤسسة.

ومنه نستنتج أن هذا راجع إلى قلة مناصب الشغل ومحدوديتها يقابله كثرة الموارد البشرية المتعددة فكريا، ثقافيا وتقنيا بالإضافة إلى انعدام استثمار المواهب في الميدان مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للموظفين.

الجدول رقم (26): مدى رضى العمال عن السياسة التوظيفية المنتهجة في سير العمل:

الاجابة	نعم	لا	المجموع
التكرار	10	29	39
النسبة	%26	%74	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 74% من المبحوثين غير راضين عن السياسة التوظيفية المنتهجة بينما فئة أقلية راضين عن ذلك، وهذا ما يدل على أن سير العمل لا يتم وفق قوانين صارمة تتماشى مع رضى المبحوثين وكذلك من خلال الملاحظة نجد وجود تسبب واضح في قطاعاتنا يفتقر للعديد من الإجراءات المحكمة.

ومنه نستنتج أنه إذا كانت السياسة غير سوية يؤثر ذلك بالسلب على المؤسسة في تحقيق مكاسبها وأهدافها المنوطة.

الجدول رقم(27): مدى تقسيم العمل بالشكل الرشيد حسب المستويات:

الاجابة	نعم	لا	المجموع
العدد	17	22	39
النسبة	%44	%56	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ أن 56% من المبحوثين ليس لديهم قناعة شخصية عن تقسيم العمل بينهم كموظفين وحسب مستواهم وخبراتهم، وهذا راجع أن المؤسسة لم تراعي هذا الجانب ولم تولي له أهمية (وهذا يدخل ضمن لأسباب البطالة المقنعة والمتمثلة في الفساد الإداري: التوظيف العشوائي)، كما بالملاحظة الظاهرية ومع السؤال أن العمال على مر الأيام أو الاسابيع أو الشهور تتغير مناصبهم بشكل عشوائي وبدون سابق إنذار من مصلحة لأخرى دون مراعاة الرأي الشخصي والجانب النفسي للعامل، في حين 44% راضيين عن ذلك.

ومنه نستنتج أن أغلبية أفراد العينة ليس لديهم قناعة شخصية بالعمل الذي يزاولونه من عدة جوانب: العدل، الشفافية، الإنصاف، تعداد العمال ... وغيرها، وهذا ما يقطع التفاعل والتواصل بينهم بما ينفع المؤسسة والمجتمع ككل، وهذا ما يدل على أن المؤسسة عليها النظر في استراتيجيتها وسياستها من أجل مصلحتها بتحقيق الأهداف ومصلحة عمالها ليقدموا عملهم في ظروف تسمح لهم بكسب رضى المجتمع والمؤسسة.

جدول رقم(28): مدى تناسب الراتب مع المنصب من جهة ومع الطموحات والأهداف:

الاجابة	نعم	لا	المجموع
التكرار	15	24	39
النسبة	38	62	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ أن 62% من المبحوثين لا تتناسب طموحاتهم وأهدافهم مع الراتب المقدم لهم بينما 38% راضين عن ذلك، وهذا ما يدل على أن الراتب المقدم معتبر يلبي حاجاتهم اليومية فقط. وعليه نستنتج أن غياب التحفيز المالية على مستوى المؤسسة يكبح من نشاط المبحوثين ومن العزيمة اتجاه العمل.

الاستنتاج العام:

مما سبق يمكن القول أنّ سياسة التوظيف المتبعة في المؤسسة قيد الدراسة ينقصها الكثير من الدراسة لتحسين مختلف النواقص وتحقيق الأهداف بالشكل المرغوب فيه. وهذا ما بينته الدراسة الخاصة بالبلدية من الجانب التوظيفي، بحيث:

أن نسبة 100% من المبحوثين لا يشاركون في عملية اتخاذ القرار بينما 74% من المبحوثين غير راضين عن السياسة التوظيفية المنتهجة وفئة أقلية راضين عن ذلك، في حين 56% من المبحوثين ليس لديهم قناعة شخصية عن تقسيم العمل بينهم كموظفين وحسب مستواهم وخبراتهم.

وهذا ما يدعو للوقوف على السياسة التوظيفية للجزائر من مختلف الجوانب.

المطلب الخامس: قياس تفشي البطالة المقنعة في البلدية.

الجدول رقم (29): مدى ملائمة المستوى التعليمي مع المستوى العملي داخل المؤسسة (تناسب الوظيفة مع الشهادة المتحصل عليها)

المستوى التعليمي		متوسط		ثانوي		تكوين مهني		جامعي	
نعم	لا	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
2	00	5	2	26	10	21	8	8	3
00	00	00	00	5	2	5	2	30	12
2	5	5	2	31	12	26	10	38	15

المصدر: من اعداد الطلبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة (الوحدة النسبة المئوية)

نلاحظ أن نسبة 30% من أصل 38% من المستوى الجامعي تمثلت إجاباتهم بـ: (لا) أي عدم ملائمة المستوى العلمي مع العملي وهو اتجاه عام، بينما 26% من أصل 31% من المستوى الثانوي لا يتناسب مستواهم العلمي مع العملي، وهذا يدل عن تخلي بعض الباحثين عن شهاداتهم من أجل الظفر بالعمل مما يؤدي لتناقص في النسبة المسجلة في المستوى الجامعي سابقا.

وبالتالي ظهور البطالة المقنعة بشكل ملحوظ على مستوى قطاعاتنا، وينعكس معنويا على العمال من نقص في الإبداع والحماس لتقديم الأفضل في سبيل تحقيق الأهداف.

الجدول رقم (30): طبيعة الأفراد داخل المؤسسة (فائض أم نقص أم اكتفاء)

الاجابة	فائض	اكتفاء	نقص	المجموع
العدد	19	11	09	39
النسبة	48%	28.3%	23.2%	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاستعانة بمعلومات الاستمارة. (الوحدة النسبة المئوية)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 48% هي نسبة الباحثين الذين أدلوا بأصواتهم على وجود فائض في المناصب الخاصة بكل قسم، بالمقابل نسبة 28.3% أجابوا اكتفاء و 23.2% صوتوا بالنقص، وهنا المؤسسة تعاني من عدد العمال أكثر من انتاجيتها أي أكثر من المطلوب، وهذا ما يضطر بها إلى خفض

أسعار العمال في ظل ما يعرف (البطالة المقنعة)، وبما أن نسبة الإدماج أكبر نسبة داخل المؤسسة، فإنه أكبر عامل لتسجيل هذا الفائض على مستوى الفئة المدمجة.

نستنتج ظهور البطالة المقنعة في مؤسساتنا تحت سياسة التوظيف المتبعة من قبلها عكس بشكل سلبي على التحكم في عدد العمال الداخلي (وهذه من أسباب البطالة المقنعة سابقة الذكر والمتمثلة في سوء تقدير حاجة المؤسسة من الموظفين) بالإضافة إلى سبب آخر والمتمثل في ازدياد الشباب العاطلين عن العمل فهي ملزمة بالتوظيف بغض النظر عن حاجة الموظفين وهذا ما عزز هذه الظاهرة.

خاتمة الفصل:

ما يمكن استنتاجه مما سبق أن المؤسسة العمومية محل الدراسة تتفشى فيها ظاهرة البطالة المقنعة بشكل جلي وواضح وذلك بسياساتها التوظيفية المتبعة والتي ساهمت في بلورتها في قطاعاتها، وهذا ما تبينه الدراسة الميدانية لمؤسسة حاسي القارة، بحيث لاحظنا الجانب الخاص بسياسة التوظيف وجود تجاوزات تمس في عرقلة السير الجيد للمؤسسة سواء من جانب الشفافية والعدل او من جانب العامل وهذا ما جعل المؤسسة محل لتبلور وظهور هذه الظاهرة التي أسمت خطر على القطاعات في جميع الجوانب .

لذا وجب وضع إستراتيجية تتلاءم مع كل وقت وزمن لتحقيق اهداف المؤسسة المسطرة وتضمن رضاها ورضا العامل بحد سواء.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر العنصر البشري أهم عنصر في المؤسسة وذلك لأهمية الدور الذي يلعبه في نجاح سياستها لذا يهتم به في كل المؤسسات اهتماما رئيسيا من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في كفاءة العاملين وذلك من أجل وصول المؤسسة إلى تحقيق سياستها التوظيفية المنشودة.

وللوصول إلى ذلك عملت المؤسسات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة واكسابهم المهارات المختلفة، وهنا يبرز دور المؤسسة في توفير وانتقاء القوى العاملة التي تساعد على بلوغ أهدافها عن طريق استقطاب اليد العاملة المؤهلة ثم اختيار من تتوفر فيهم شروط الوظيفة وتوظيفهم في المناصب التي تسمح لهم بإثبات قدراتهم، وهنا يتبين لنا أن سياسة التوظيف تعتبر من العمليات الأساسية التي تنعكس آثارها إيجابا أو سلبا على المؤسسة والفرد، فالاختيار الأفضل للموظفين يُمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية عالية والعكس صحيح.

وهذا ما أثبتته الدراسة الميدانية التي تمّ القيام بها من خلال تحليل النتائج التي تمّ التوصل إليها والتي تبرز بأن هناك علاقة بين سياسة التوظيف وتحقيق الأهداف بالقضاء على مختلف الظواهر كظاهرة البطالة المقنعة التي تطرقنا إليها.

فقد تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على واقع سياسات التوظيف في الجزائر وانعكاساتها على البطالة المقنعة في المؤسسات العمومية، وذلك من خلال التركيز على أليات التشغيل المعتمدة في الجزائر والتعرف على هذه السياسة من ظهورها إلى تعريفها وأهميتها... أي الإلمام بمختلف الجوانب، ومن جهة أخرى التعرف على البطالة المقنعة للربط بينهما وإيجاد جوهر العلاقة للخروج بنتائج البحث من خلال الاجابة على الإشكالية والتحقق من الفرضيات، وعليه فإن موضوع البحث الذي يتناول الاشكالية التالية: ما مدى تأثير سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

وتم النزول للميدان بمجموعة من الفرضيات، وأجريت الدراسة الميدانية على عينة مقدرّة ب:39 عامل واعتماد على المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها بالملاحظة والاستبيان (الاستمارة)، وتمت المعالجة الإحصائية باستعمال مقياس " كاي تربيع "

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

❖ سياسة التوظيف ألية ومنهج متبع لكل بلد من أجل تحقيق مختلف الأهداف، بحيث اتسمت في الجزائر بمختلف الاستراتيجيات عبر الزمن وتعدد الآليات حسب الظروف، وهذا التعدد جعل من هذه السياسة غير فعالة بشكل كبير للقضاء على مختلف الظروف.

❖ البطالة المقنعة ظاهرة خطيرة تمس البلدان النامية بشكل كبير فهي عبارة عن توظيف القوة العاملة أكبر من المطلوب تحت مسمى التوظيف، وقد ظهرت بشكل واضح في المؤسسة العمومية قيد الدراسة (البلدية) بسبب سياسة التوظيف غير الرشيدة وهذا يدل على العلاقة المتصلة بين سياسة التوظيف ومختلف الظواهر (البطالة المقنعة) فإن صلحت سياسة التوظيف انخفضت معدلات البطالة بشكل عام وهذا ما يدل على صحة الفرضيات المقدمة في بداية البحث.

❖ نتيجة للدراسة الميدانية التي أقيمت من أجل التأكد من الفرضيات ومعرفة مدى نجاعة سياسة التوظيف في القضاء على البطالة المقنعة لاحظنا الآلية المتبعة في المؤسسة بإهمالها الجانب البشري الذي يعتبر أهم مورد مع اتباع سياسة غير سوية في عدة نقاط أهمها: غياب العدل والشفافية، عدم الصرامة في سن القوانين، العدد غير مناسب من العمال....

كل هذه النقاط كانت تمهيد لانبثاق هذه الظاهرة وتجذرها في المؤسسة، لذا على الدولة إعادة النظر في السياسات التوظيفية المتبعة من أجل النهوض بالاقتصاد ككل.

لذا ما يمكن استنتاجه أن المؤسسة محل الدراسة لم تتبع اهم خطوات السياسة التوظيفية المناسبة من أجل تحسين القطاع والقضاء على مختلف الظواهر التي تهدد استقرارها.

التوصيات والمقترحات:

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها في الجانبين النظري والتطبيقي وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم الاقتراحات التالية:

- ضرورة تبني سياسة توظيفية مرنة لإضفاء المرونة والسرعة والفعالية في مهام عملية التوظيف.
- التخفيف من الإجراءات البيروقراطية واطفاء المرونة لتحقيق الأهداف المسطرة.
- التوجه نحو التسيير العمومي الجديد.
- مواكبة التكنولوجيا الحديثة في التوظيف لتحقيق العدل والمساواة.
- اضافة الصرامة في سن القوانين لضمان الجودة والكفاءة في محيط العمل.
- التركيز على الجانب العلمي والإداري لمواكبة التغيرات الحديثة.
- إعادة النظر في مضمون سياسة التوظيف وعصرنتها لجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة العمومية والتطبيق الجدي والصارم في مسابقات التوظيف.
- اشراك العامل البشري في القرارات الخاصة بالمؤسسة لتشجيع التنافسية والإبداع داخل المؤسسة وبالتالي ضمان تحقيق الأهداف.

آفاق البحث:

أثار الانتباه في صدد ختام البحث عدة مواضيع اخرى في هذا المجال، والتي تتمثل في الإشكاليات التالية:

- ✓ ما هو واقع سياسة التوظيف في القطاع الخاص؟
- ✓ ما انكاس سياسة التوظيف على انواع اخرى من البطالة؟
- ✓ ما مدى استيفاء القانون للمراحل العلمية للتوظيف؟

وفي الأخير يعتبر هذا الموضوع ذا اهمية واسعة لمن أراد أن يبحث فيه ويقوم بدراسات مستقبلية، كما نبقي هذه المذكرة مساهمة بسيطة ي جملة المساهمات التي يمكن ان تقدم في سبيل إثراء سبل البحث في مجال المعرفة.

ملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

استبيان يقيس مدى فعالية سياسة التوظيف على المؤسسة العمومية من اجل معرفة تفشي ظاهرة البطالة المقنعة

دراسة حالة على مستوى المؤسسة العمومية البلدية

جامعة عمار تلمجي الاغواط (كلية الاقتصاد والتسيير والتجارة)

من قبل طالبة الثانية ماستر اقتصاد وتسيير مؤسسات: بوكار حليلة

الموضوع: انعكاسات سياسة التوظيف على البطالة المقنعة في المؤسسة العمومية

أخي الفاضل اختي الفاضلة:

في إطار القيام بدراسة عملية حول موضوع "انعكاسات سياسة التوظيف على البطالة المقنعة" ضمن إعداد مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية (إقتصاد وتسيير مؤسسات) نرجو منكم المساعد للإجابة عن أسئلة الاستمارة علما أن المعلومات التي ستدلون بها لا تستعمل إلا للبحث العلمي.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

ملاحظة: ضع علامة (x) داخل اطار الاجابة المناسبة

السنة الجامعية: 2022_2023

المحور الاول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر انثى
- 2-السن: من 25الى35 من 35الى45 من 45 فما فوق
- 3-المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي تكوين مهني جامعي
- 4-الوظيفة: اطار عون تحكم عون تنفيذ
- 5-الحالة العائلية: اعزب متزوج مطلق ارمل
- 6-الاقدمية في المؤسسة: اقل من 5سنوات 5الى 15سنة من 15الى25سنة من 25 فما فوق
- 7-موقع السكن: داخل المدينة خارج المدينة
- 8-وتيرة العامل داخل المؤسسة: بكفاءة وقوة بدون كفاءة وقوة
- 9-على اي اساس تم التوظيف داخل المؤسسة؟: على اساس الشهادة (الادماج) على اساس مقابلة
- 10-كيف هي علاقتك مع زملائك في المؤسسة؟: جيدة حسنة سيئة
- 11-هل يتم مشاركتكم في اتخاذ القرار؟: نعم لا
- 12-قبل التحاقك بالمؤسسة هل كنت؟: بطال عامل غير رسمي متربص
- 13-هل انت راض عن السياسة التوظيفية في المؤسسة: نعم لا
- 14-هل يتم تقسيم العمل بالشكل الموضوعي: نعم لا
- 15-هل يتناسب العمل مع الراتب المقدم؟ ومع الطموحات والاهداف: نعم لا

المحور الثالث: الخاص بتفشي ظاهرة البطالة المقنعة في مؤسساتنا.

- 16-هل يتلاءم المستوى التعليمي لك مع المستوى العملي؟: نعم لا
- 17-طبيعة عدد الافراد داخل المؤسسة: فائض نقص

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1_الكتب:

- ابراهيم العمري "الأفراد والسلوك التنظيمي". مصر: دار الجامعات المصرية
- أحمد هني "اقتصاد الجزائر المستقلة" ديوان المطبوعات الجامعية 1991م (ص 22-23)
- البنك الدولي "تقرير التنمية في العالم العربي" 1996
- حسن محمد حسن "الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي"، دار الطباعة، بيروت الديوان الوطني للإحصاء ONS.الجزائر.
- حسن محمد حسن "الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي"، دار الطباعة، بيروت، 1986.
- الدكتور البشير عبد الكريم " تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية" ص 166 بتصرف
- الديوان الوطني للإحصاء "المعطيات الإحصائية: النشاط، التشغيل: آية ملائمة" مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، فاس. 2001
- راشد البراوي "الموسوعة الاقتصادية" بيروت: دار النهضة العربية. ط1. 1971
- ربحي مصطفى عليان "أسس الإدارة المعاصرة" ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. 2007 (ص241)
- رشيد روي "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004،
- سفيان بوعيادة "القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب شغل". جريدة الخبر. يومية مستقلة، عدد 4704، الجزائر، تاريخ 20 ماي 2006
- سهيلة محمد عباس "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" الأردن: دار وائل للنشر، ط2، 2006.
- صاحب نعمة العكايشي، رائد جواد كاظم الجناحي "سياسة التوظيف في العراق للفترة بين 2003-2012 إشكاليات وتحديات". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. م14، ع38، 2016

- صلاح الدين عبد الباقي "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2002
- ضياء محمد الموسوي "النظرية الاقتصادية" ط1، الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية 2005
- عامر خضير الكبيسي "إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية" مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2، 2010
- علي السلمي "إدارة الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية". ط3. دار غريب للنشر والتوزيع. مصر 1985
- علي غربي وآخرون "تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة" مصر، دار الفجر 2003
- عمار بوحوش "مناهج البحث العلمي وطرق إحداث البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995
- فضيل دليو وآخرون "الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية" منشورات جامعة المنثوري، قسنطينة
- القاموس الاقتصادي. حسن النجفي. بغداد. 1977
- محمد السعيد أنور سلطان "إدارة الموارد البشرية" الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003
- محمد بلقاسم حسن بهلول "سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر ج2" ديوان المطبوعات الجزائرية 1999م
- محمود عبد الفضل "الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة. بيروت" مركز دراسات الوحدة العربية 1998م (ص101)
- مدني بن شهرة "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل" (التجربة الجزائرية) ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. 2008
- المنحد في اللغة والإعلام، الطبعة 24. دار الشروق. لبنان. 1973
- منصور أحمد منصور "المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة" وكالة المطبوعات. الكويت، 1975
- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد" (من خلال حالة الجزائر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2010

- نجيب إبراهيم نعمة الله "نظرية اقتصاد العمل" الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة 2001
- نور الدين زمام "السلطة الحاكمة الخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري. 1962-1998" دار الكتاب العربي.
- هدى سيد لطيف "الأسس العلمية للإدارة" ط1. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع. 1996
- وثائق مقدمة من طرف المؤسسة.

2_ المذكرات الجامعية:

- إيليا بن صويلح "سياسة التشغيل في الجزائر" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا علوم في علم اجتماع التنمية - جامعة منثوري قسنطينة 2010_2011
- بوراش شافية. سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007). مذكرة ماجستير في العلوم السياسية. جامعة الجزائر 2008
- تيشات سلوى "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية" مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات. جامعة بومرداس، 2009
- سعدية قصاب "تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق" رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 1995م (ص39)
- سليم العايب "ترقية الإطار في ظل سياسة تسيير الموارد البشرية" رسالة ماجستير جامعة الجزائر: قسم علوم الاجتماع. 2000
- شهيرة حمداش "سياسة التوظيف في الإدارة العمومية" رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية. جامعة الجزائر: قسم التنظيم الإداري والسياسي. 2000-2001. (ص54)

3_ المجالات :

- شلوف "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر والأسباب والتحديات" مجلة الباحث الاجتماعي، ع13. 2017

4_ المقالات:

- مقال "تعريف البطالة المقنعة" منور في corporatefinanceinstitute.com تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/9.

- مقال "حل مشكلة مساعدة تخصيص اقتصاديات البطالة المقنعة" منشور في economicskey.com تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/10
 - مقال Julia Kagan "البطالة المقنعة" منشور في: Investopedia.com تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/7.
 - مقال su jain "ما هي البطالة المقنعة" منشور في cleartax.in تمت مراجعته بتاريخ 2021/9/8.
- الجرائد الرسمية:
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم (90-11) المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية. ع17. الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1990. (ص565)

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية.

- Benissad. La reforms économique en Algérie. Opus. Alger. 1991
- Dimitri Weiss, pierre Morin, **Pratique de la fonction personnelle**, les éditions d'organisation. Paris. 1982. p279
- Jean Griot « le recrutement méthodique de personnel entreprise moderne » Paris, 1979, p17
- Underemployment, «**Investopedia** » retrieved 17/4/2022. Edited.
- **Underemployment, Its Causes, and How It Affects You** » the balance, Retrieved 24/5/2021. Edited
- **Underemployment, Its Causes, and How It Affects You** » the balance, Retrieved 25/5/2021. Edit

ثالثا: المواقع الالكترونية

- <https://ar.trianglinnovationhup.com>
- <https://data.albankaldawli.org/indicador>
- <https://hbrarabic.com>
- <https://Razbana.asso-web.com>
- <https://www.asjp.cerist.dz>
- <https://www.hrinsider-info>

<https://www.ibcliveins.com>

<https://www.mdrscenter.com>